



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BVI

Shafa Arya Akhdania¹, Rani Kurniasari²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Abstract. *Humans are an important asset in a company or organization, without someone's vision it is impossible for a company or organization to develop its vision and mission. Quality employees will play an important role in supporting the development and movement of the organization and play an important role in the organization's efforts to achieve its goals and mission. In the workplace, employee performance is very important for the success of the organization. Factors such as motivation and work environment play a very important role. Many studies have been conducted to examine the influence of work motivation and work environment on employee performance. This research aims to determine whether there is an influence of motivation and work environment on employee performance at PT. BVI Visitor Handling section either partially or simultaneously. The type of research used in this thesis is quantitative research. The research sample consisted of 39 employees using saturated sampling techniques. The data collection methods used were observation, questionnaires and literature study. The analysis used was data quality testing (validity test and reliability test), classical assumption test, hypothesis testing (T test and F test), and coefficient of determination test with the help of the SPSS version 26 application. Based on the results obtained, motivation and work environment significantly affects employee performance both partially and simultaneously.*

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

Abstrak. Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, tanpa adanya visi seseorang mustahil suatu perusahaan atau organisasi dapat mengembangkan visi dan misinya. karyawan yang berkualitas akan memegang peranan penting dalam menunjang perkembangan dan pergerakan organisasi serta berperan penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan dan misinya. Di tempat kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting. Banyak penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 39 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis yang digunakan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, pengujian hipotesis (uji T dan uji F), dan uji koefisien determinasi dengan di bantu aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil yang diperoleh motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, tanpa adanya visi seseorang mustahil suatu perusahaan atau organisasi dapat mengembangkan visi dan misinya. karyawan yang berkualitas akan memegang peranan penting dalam menunjang perkembangan dan pergerakan organisasi serta berperan penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan dan misinya. SDM yang kompeten diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung pada pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang terampil juga dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Di tempat kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting. Banyak penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya (Nabila, 2023).

Proses penerapan motivasi kerja karyawan pada berbagai perusahaan atau divisi, dimana motivasi kerja yang diharapkan, termasuk tingkat jabatan karyawan tersebut. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja lebih keras. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas (Pratami, 2022).

Lingkungan kerja sangat penting ketika karyawan melakukan pekerjaan profesional. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak bersahabat dapat membuang energi dan waktu serta menyebabkan kinerja yang tidak efisien. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam manajemen, lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manusia, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairah kerja karyawan melaksanakan pekerjaannya (Sunarno, 2021).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. BVI merupakan perusahaan yang mengelola kawasan wisata Taman Mini “Indonesia Indah”. Pada PT. BVI ini untuk meningkatkan kinerja yang baik perusahaan harus memiliki dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk para karyawan yang bekerja dan karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dari hasil observasi ditemukan sejumlah permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. BVI bagian Visitor Handling menurun diduga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja tergantung pada kepedulian perusahaan dalam memotivasi dengan memberi sebuah apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang rajin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa sangat dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan.

Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun permasalahan lingkungan kerja, masih kurang nyaman karena kurangnya harmonis hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan. Padahal untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Dilihat dari permasalahan - permasalahan diatas peneliti menyimpulkan hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti desakan, keterpaksaan atau kekuatan yang menimbulkan tindakan atau perbuatan. Sebenarnya motivasi dapat dipahami sebagai suatu tujuan. Karyawan bekerja karena mereka termotivasi. Maksud ini berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin dicapainya. Pada umumnya, motif utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan (Hadiwijaya & Ahmad, 2023).

Menurut Kasmir dalam (Antika & Nataraningtyas, 2021) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang memotivasi dan mendorong. Perilaku seseorang agar bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang baik.

Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan pasti akan merasa aman dan nyaman melakukan pekerjaannya dalam suasana kerja yang sesuai. Lingkungan kerja sendiri adalah tempat dimana seorang karyawan atau pekerja menyelesaikan pekerjaan yang meliputi sarana prasarana dan juga kondisi tempat bekerja itu sendiri, seperti hubungan antara karyawan biasa hingga dengan atasan di perusahaan tersebut bisa mempengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Nurzanah & Alimuddin, 2021).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pada karyawan dan juga akan mempengaruhi kinerjanya (Sihaloho & Siregar, 2019).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Supratman & Wahyuni, 2023).

Menurut Mangkunegara dalam (Gunawan, 2020) kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai landasan dalam desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilkakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan terstruktur sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah. rancangan penelitian kuantitatif meliputi fenomena penelitian, masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, studi kepustakaan, riview penelitian terdahulu, instrumen penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, serta teknik analisis yang digunakan. Semua diungkap dengan jelas dan terstruktur sesuai ketentuan (Paramita & Rizal, 2021).

Semuanya dinyatakan dengan jelas dan dibangun sesuai aturan. Data yang dikumpulkan bersifat numerik atau kuantitatif. Data kuantitatif pada dasarnya berbentuk angka, bukan kata atau gambar. Sehingga data penelitian kuantitatif dapat berupa skala ordinal, nominal, interval ataupun rasio (Paramita & Rizal, 2021).

Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah luas yang mencakup objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling sebanyak 39 karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi tersebut (misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu), peneliti dapat menggunakan sampel dari

populasi tersebut. Kita bisa menerapkan apa yang kita pelajari dari sampel ke populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2022). Maka berhubungan dengan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 39 orang dari karyawan PT. BVI bagian Visitor Handling dan untuk teknik sampling yang digunakan adalah *Non probability sampling* sampling jenuh yang dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen penelitian. Setiap item pernyataan yang dianggap valid bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan suatu pernyataan dianggap valid. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,656	0,316	Valid
X1.2	0,725	0,316	Valid
X1.3	0,789	0,316	Valid
X1.4	0,781	0,316	Valid
X1.5	0,698	0,316	Valid
X1.6	0,729	0,316	Valid
X1.7	0,640	0,316	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan hasil dari tabel pada tabel IV.8, menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} dari masing-masing item atau butir pernyataan sudah valid, sebab nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang diperoleh dari $(n-2) = 39-2 = 37$ adalah 0,316.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,769	0,316	Valid
X2.2	0,857	0,316	Valid
X2.3	0,812	0,316	Valid
X2.4	0,829	0,316	Valid
X2.5	0,785	0,316	Valid
X2.6	0,639	0,316	Valid
X2.7	0,512	0,316	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan hasil dari tabel pada tabel IV.9, menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} dari masing-masing item atau butir pernyataan sudah valid, sebab nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang diperoleh dari $(n-2) = 39-2 = 37$ adalah 0,316.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,807	0,316	Valid
Y.2	0,726	0,316	Valid
Y.3	0,785	0,316	Valid
Y.4	0,765	0,316	Valid
Y.5	0,792	0,316	Valid
Y.6	0,805	0,316	Valid
Y.7	0,796	0,316	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan hasil dari tabel pada tabel IV.10, menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} dari masing-masing item atau butir pernyataan sudah valid, sebab nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang diperoleh dari $(n-2) = 39-2 = 37$ adalah 0,316.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang konsisten jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur secara berulang-ulang, yang akan tetap menghasilkan data yang sama. Pernyataan kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Cronbach's	Keterangan
Motivasi (X1)	0,833	0,60		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,867	0,60		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,60		Reliabel

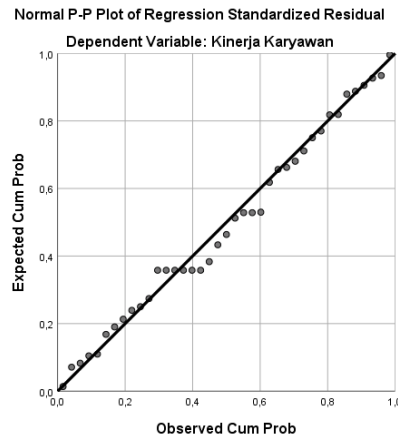
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan hasil dari tabel IV.11, maka dapat dinyatakan data tersebut reliabel dikarenakan variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat grafik P-Plot. Untuk melihat hasil uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada grafik P-Plot sebagai berikut:



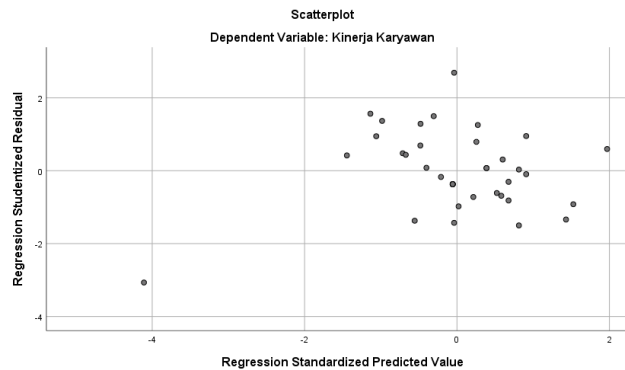
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa hasil dari grafik P-Plot dapat dinyatakan berdistribusi normal karena hasil tersebut membentuk satu garis lurus secara diagonal dan titik-titik tidak berada keseluruhan digaris tersebut.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat untuk melihat nilai varians antara nilai Y. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik diatas terlihat sebaran titik-titiknya tidak membentuk pola, sedikit banyak tersebar pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa hal tersebut **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilihat dengan cara nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,104	2,693		3,009	,005		
	Motivasi	,541	,101	,603	5,378	,000	,817	1,224
	Lingkungan Kerja	,196	,069	,320	2,850	,007	,817	1,224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* adalah $0,817 > 0,10$, dan nilai VIF sebesar $1,224 < 10$. Hal ini mengindikasikan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan dependen**.

Uji Regresi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat). Perbedaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

Bedasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 26 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,104	2,693		3,009	,005
	Motivasi	,541	,101	,603	5,378	,000
	Lingkungan Kerja	,196	,069	,320	2,850	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 8,104 + 0,541X_1 + 0,196X_2$$

Dimana:

a = Konstanta

b1 = Motivasi Kerja (0,541)

b2 = Lingkungan Kerja (0,196)

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,104, artinya apabila variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai sama nol (0), maka nilai variabel Y sama dengan nilai konstanta yaitu 8,104.
- Nilai b1 atau koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 variabel Motivasi (X1) maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,541.
- Nilai b2 atau koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 variabel Lingkungan Kerja (X2) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,196 dengan variabel.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,104	2,693		3,009	,005
	Motivasi	,541	,101	,603	5,378	,000
	Lingkungan Kerja	,196	,069	,320	2,850	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 39 - 2 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 36) \\
 &= 2,028
 \end{aligned}$$

Jadi, t_{tabel} yang didapat sebesar 2,028

Keterangan :

- a = Tingkat kepercayaan 5%
- N = Jumlah sampel
- K = Jumlah variabel

Berdasarkan gambar IV.14 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengujian Parsial Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai $t_{hitung} 5,378 > t_{tabel} 2,028$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai $t_{hitung} 2,850 > t_{tabel} 2,028$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,082	2	123,041	30,701	,000 ^b
	Residual	144,277	36	4,008		
	Total	390,359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(2 ; 39 - 2) \\
 &= f(2 ; 37) \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 8 jika nilai $F_{hitung} 30,701 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), biasanya dinyatakan dalam presentase. Untuk penelitian uji koefisien determinasi melihat pengaruh variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji koefisien determinasi meliputi uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan. Berikut ini hasil pengujian uji koefisien determinasi dari setiap variabel.

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,547	,535	2,18618

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,547 yang mana menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya sebesar 45,3 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,315	2,65180

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Bedasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,333 yang mana menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,610	2,00192

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Cara menentukan nilai (%) pada R^2 yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,794^2 \times 100\%$$

$$= 0,630 \text{ atau } 63,0\%$$

Bedasarkan hasil tabel 11, menunjukkan bahwa hasil dari nilai R^2 yaitu 0,630 atau 63,0% dengan kata lain variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,0%. Sedangkan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat pada uji t, diketahui $T_{hitung} 5,378 > 2,028$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka hal diterima. Dapat diartikan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan sebagai energi untuk memberikan dorongan kondisi sangat berpengaruh membangkitkan dan memelihara hubungan dengan lingkungan kerja. Jika atasan mengetahui apa yang perlu dipenuhi (memenuhi kebutuhan karyawan) untuk memotivasi karyawan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Antika & Nataraningtyas, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”

berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menggugah dan mendorong perilaku seseorang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya.

Dapat diartikan menurut (Antika & Nataraningtyas, 2021) bahwa motivasi memegang peranan penting dalam menunjang perilaku masyarakat dalam bekerja, motivasi terjadi dengan sendirinya atau dalam konteks perusahaan. Dari dalam diri dihubungkan dengan keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, mencapai hasil yang profesional, kemudian datang dari dalam perusahaan, dari lingkungan perusahaan, dari rekan kerja, situs penunjang karir dan bentuk pengakuan lainnya.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat pada uji t, diketahui $T_{hitung} 2,850 > 2,028$ serta nilai sig. $0,007 < 0,05$, maka H_{a2} diterima. menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menciptakan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan, karena jika lingkungan kerja di perusahaan baik dan menyenangkan maka tentu saja memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun” menyatakan bahwa “lingkungan kerja bermanfaat dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fokus dalam bekerja sangat penting”. lingkungan dalam perusahaan, lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik.

3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat pada uji f, diketahui $F_{hitung} 30,701 > F_{tabel} 3,25$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka h_{a3} diterima. Dapat dinyatakan hasil dari penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BVI bagian Visitor Handling. Hal ini dapat dibuktikan pada PT. Bhumi Visantada Indonesia bagian Visitor Handling bahwa motivasi dan lingkungan kerja

berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi karyawan meliputi perubahan perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, peningkatan motivasi dan motivasi kerja, peningkatan pembelajaran, peningkatan dalam bekerja, peningkatan tanggung jawab, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta menunjang loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan struktur kerja di sekitar pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas, yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik di lingkungan kerja yang tepat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh perusahaan (Sembiring, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian ini sehingga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling.

Implikasi Penelitian

Motivasi bukan hanya dari materi saja tetapi non materi juga perlu yaitu berupa penempatan yang tepat, posisi jabatan, penghargaan dan hasil kerja. Memotivasi atau mengapresiasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang termotivasi selalu dihargai dan perusahaan mengakui hasil usaha mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, mengingat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mendukung aktivitas kerja para karyawan. Ketenangan pikiran dan hubungan baik antar sesama rekan kerja dan atasan memberikan energi positif pada karyawan sehingga semangat bekerja tidak menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan berkinerja lebih baik apabila mempunyai motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Dengan ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan atau organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, dan beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Hanya ada dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja. Ada juga satu variabel dependen, yaitu variabel kinerja karyawan, yang dapat ditambahkan oleh peneliti berikutnya.
- 2) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya menunjukkan keadaan sebenarnya.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan kesimpulan dari hasil olah data yang dilakukan menggunakan SPSS 26 maka dapat disimpulkan hasil pengujian sebagai:

- 1) Berdasarkan dari hasil penelitian $T_{hitung} 5,378 > 2,028$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling, yang artinya semakin diberikannya dukungan melalui motivasi kepada karyawan dan menciptakan rasa semangat yang tinggi karyawan untuk bekerja. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian penghargaan untuk karyawan atas keberhasilannya dalam mencapai target dan pemberian bonus supaya karyawan merasa diakui prestasi yang dicapainya oleh perusahaan dan dapat membuat semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan dari hasil penelitian nilai $T_{hitung} 2,850 > 2,028$ serta nilai sig. $0,007 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI bagian Visitor Handling, yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang dijalankan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, dengan atasan dan menjalin kerjasama yang baik.
- 3) Berdasarkan dari hasil pengujian nilai $F_{hitung} 30,701 > F_{tabel} 3,25$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BVI

bagian Visitor Handling. Ini berarti bahwa kedua variabel, motivasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Bedasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan, yaitu:

- 1) Untuk motivasi agar dapat lebih ditingkatkan lagi terutama mengenai apresiasi atas hasil kerja karyawan yang sudah memberikan pekerjaan yang maksimal. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan mengapresiasi usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti memberikan *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sudah melakukan pekerjaan yang melebihi target. Dengan begitu dapat menambah motivasi kerja karyawan.
- 2) Untuk lingkungan kerja sebaiknya lebih ditingkatkan kembali, terutama pada perlengkapan kerja di perusahaan. Untuk perlengkapan kerja sendiri harus lebih diperhatikan lagi untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan. Baiknya perusahaan meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memperhatikan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melaksanakan penelitian di tempat yang sama oleh peneliti atau terhadap variabel kinerja karyawan, disarankan menambahkan atau mengganti variabel yang telah peneliti gunakan saat ini seperti mengganti variabel motivasi menjadi variabel gaya kepemimpinan. Selain itu, memperluas objek penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

REFERENSI

- Antika, N. D., & Nataraningtyas, M. F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejjip.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 62–79.
- Nabila, A. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 158–167. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1270>
- Nurzanah, N., & Alimuddin, M. I. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Paramita, R. W. D., & Rizal, N. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (Buku ajar perkuliahan metodologi penelitian bagi mahasiswa akuntansi & manajemen)*. Jawa Timur: WIDYA GAMA PRESS.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.22225/we.21.1.2022.1-14>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Retrieved from www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 230–244.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya.