

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 HASSANUDIN KEDIRI

Septiana Maharani Sukma<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>.  
Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri  
Maharaniseptiana6@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze and determine the significant effect of work motivation and working environment conditions partially and simultaneously on the performance of Auto2000 Hassanudin Kediri employees. The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of Auto 2000 Hassanudin Kediri. The sample used is 40 respondents. The sampling technique used was purposive sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusion of this study is that there is a significant influence of motivation, and the work environment partially or simultaneously on the performance of Auto2000 Hassanudin Kediri employees.*

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

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Hassanudin Kediri. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Hassanudin Kediri.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara signifikan kedepannya. Berkaitan daya paling penting dalam perusahaan yang penting untuk dijaga oleh perusahaan.

Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan yang menuntut manajemen dalam organisasi dan sumberdaya manusia menjadi lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menurut [1], bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik, pada perusahaan hendaknya memperhatikan faktor kinerja karyawan, karena dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawannya yang diantara lain seperti komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia yang akan melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sebuah perusahaan atau organisasi dapat

membentuk karakter karyawannya yang semula kurang memenuhi kriteria kinerja karyawan yang tidak memadai menjadi lebih memadai dan memiliki kinerja yang unggul.

Menurut [2], kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut [3], motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang telah ditetapkan, tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Motivasi kerja karyawan untuk berprestasi masih kurang terutama pada karyawan mutasi yang berasal dari kota lain, hal ini menjadikan salah satu faktor yang menghambat tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh [4], menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Permasalahan yang sering terjadi pada Auto2000 Cabang Hassanudin Kediri yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurangnya suasana kerja yang kurang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah komunikasi antarteman, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan, dan tuntutan kerja yang tinggi serta kondisi ruang kerja yang berdekatan dengan area bengkel menimbulkan suara bising saat bengkel melakukan aktifitas *service* kendaraan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut [2], mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja" adalah "bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [5], menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada Auto2000, upaya peningkatan kinerja karyawan antara lain yaitu memberikan motivasi hasil kinerja karyawan berupa upah atau gaji tepat waktu, insentif, dan *reward* kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang bagus. Selain itu, kondisi seperti penerangan yang cukup, *layout* dan juga kebersihan perlu diperhatikan supaya dapat menunjang kinerja karyawan. Auto2000 cabang Hassanudin Kediri memiliki kurang lebih 120 orang masing masing 40 orang pada bagian pemasaran dan 50 orang di pekerjaan sebagai *sales*, 20 orang di bengkel, dan 10 orang bidang *back office*. Dalam hal ini manajer SDM atau biasa disebut HRD turut berperan dalam penyeleksian dan mempersiapkan SDM yang mampu bersaing. Auto 2000 idealnya harus mampu menciptakan kinerja secara optimal bagi karyawan. Hal ini akan lebih tepat sasaran apabila pihak perusahaan memperoleh data secara empiris dari lapangan. Untuk itu, peneliti berusaha untuk memberikan solusi. Adapun pembahasan yang tepat berdasarkan fenomena diatas yaitu tentang "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Hasanudin Kediri"

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik penelitian dalam penelitian ini adalah kausal. Penelitian dilaksanakan kepada karyawan AUTO2000 Hasanudin Kediri. Responden dalam penelitian ini 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Usia Responden**

| Rentang Usia | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------------|------------------|------------|
| 20-30        | 12               | 30%        |
| 31-40        | 13               | 32,5%      |
| 41-50        | 15               | 37,5%      |
| Jumlah       | 40               | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1 dapat diketahui jumlah responden adalah 40, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 30%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 32,5%, sedangkan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 37,5%. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden paling banyak berusia 41-50 tahun.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi**

|        | Sangat Tidak Setuju |      | Tidak Setuju |       | Kurang Setuju |       | Setuju |       | Sangat Setuju |       |
|--------|---------------------|------|--------------|-------|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|
|        | N                   | N %  | N            | N %   | N             | N %   | N      | N %   | N             | N %   |
| X1.1.1 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 7             | 17,5% | 18     | 45%   | 15            | 37,5% |
| X1.1.2 | 0                   | 0,0% | 2            | 5%    | 3             | 7,5%  | 18     | 45%   | 17            | 42,5% |
| X1.2.1 | 0                   | 0,0% | 5            | 12,5% | 11            | 27,5% | 9      | 22,5% | 15            | 37,5% |
| X1.2.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 3             | 7,5%  | 24     | 60%   | 13            | 32,5% |
| X1.3.1 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 5             | 12,5% | 19     | 47,5% | 16            | 40,0% |
| X1.3.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 3             | 7,5%  | 21     | 52,5% | 16            | 40,0% |
| X1.4.1 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 5             | 12,5% | 21     | 52,5% | 14            | 35,0% |
| X1.4.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0%  | 3             | 7,5%  | 26     | 65%   | 11            | 27,5% |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (X1.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 45%, artinya motivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya baik. Pertanyaan pada indikator (X1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 45%, artinya kebutuhan istirahat karyawan terpenuhi. Pertanyaan pada indikator (X1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 70 responden dengan prosentase 58,3%. Artinya komunikasi yang tepat akan menciptakan suasana lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik. Artinya informasi/pesan yang disampaikan atasan saya selalu berkualitas. (X1.2.1) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 37,5%. Artinya karyawan mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan. Pertanyaan pada indikator (X1.2.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan prosentase 60%. Artinya karyawan menjaga sikap saat bekerja baik. Pada butir (X1.3.1) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 19 responden dengan prosentase 47,5%. Artinya ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugas baik. Pertanyaan pada indikator (X1.3.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 21 responden dengan prosentase 52,5%. Artinya karyawan memiliki pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab. Pertanyaan pada butir (X1.4.1) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan prosentase 52,5%, artinya karyawan termotivasi untuk bekerja baik. Pertanyaan pada indikator (X1.4.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan prosentase 65%. Artinya pujian dari atasan dapat meningkatkan kinerja.

**Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja**

| Sangat Tidak Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |     | Setuju |     | Sangat Setuju |     |
|---------------------|-----|--------------|-----|---------------|-----|--------|-----|---------------|-----|
| N                   | N % | N            | N % | N             | N % | N      | N % | N             | N % |

|        |   |      |   |      |   |      |    |       |    |       |
|--------|---|------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|
| X2.1.1 | 0 | 0,0% | 4 | 10%  | 2 | 5%   | 22 | 55%   | 12 | 30%   |
| X2.1.2 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 2 | 5%   | 24 | 60%   | 11 | 27,5% |
| X2.2.1 | 0 | 0,0% | 6 | 15%  | 2 | 5%   | 27 | 67,5% | 5  | 12,5% |
| X2.2.2 | 0 | 0,0% | 8 | 20%  | 3 | 7,5% | 26 | 65%   | 3  | 7,5%  |
| X2.3.1 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 4 | 10%  | 20 | 50%   | 13 | 32,5% |
| X2.3.2 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 3 | 7,5% | 22 | 55%   | 12 | 30%   |
| X2.4.1 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 4 | 10%  | 29 | 72,5% | 4  | 10%   |
| X2.4.2 | 0 | 0,0% | 3 | 7,5% | 3 | 7,5% | 22 | 55%   | 12 | 30%   |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (X2.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 55%, artinya Suasana kekeluargaan antar karyawan terjalin baik didalam perusahaan baik. Pertanyaan pada indikator (X2.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 24 responden dengan prosentase 60%. Artinya hubungan antar karyawan yang kondusif membuat bersemangat dalam bekerja. Pada butir (X2.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 27 responden dengan prosentase 67,5%, artinya kondisi kebersihan di tempat kerja baik pertanyaan pada indikator (X2.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 65%. Artinya perhatian atasan mengenai kenyamanan karyawan dalam bekerja baik. Pada butir (X2.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 50%, artinya kelengkapan yang tersedia didalam perusahaan berfungsi dengan baik. Pertanyaan pada indikator (X2.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%. Artinya fasilitas yang ada pada perusahaan baik. Pada (X2.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 29 responden dengan prosentase 72,5%, artinya alat CCTV berfungsi dengan baik. Pertanyaan pada indikator (X2.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%. Artinya terdapat security di lingkungan kerja.

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

|        | Sangat Tidak Setuju |      | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |       | Setuju |       | Sangat Setuju |       |
|--------|---------------------|------|--------------|------|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|
|        | N                   | N %  | N            | N %  | N             | N %   | N      | N %   | N             | N %   |
| Y1.1.1 | 0                   | 0,0% | 1            | 2,5% | 6             | 5,0%  | 13     | 32,5% | 20            | 50,0% |
| Y1.1.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0% | 9             | 7,5%  | 10     | 25,0% | 21            | 51,7% |
| Y1.2.1 | 0                   | 0,0% | 1            | 2,5% | 10            | 8,3%  | 11     | 27,5% | 18            | 45,0% |
| Y1.2.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0% | 6             | 5,0%  | 16     | 40,0% | 18            | 45,0% |
| Y1.3.1 | 0                   | 0,0% | 3            | 7,5% | 5             | 4,2%  | 11     | 27,5% | 21            | 52,5% |
| Y1.3.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0% | 12            | 10,0% | 9      | 22,5% | 19            | 47,5% |
| Y1.4.1 | 0                   | 0,0% | 1            | 2,5% | 10            | 8,3%  | 11     | 27,5% | 18            | 45,0% |
| Y1.4.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0% | 6             | 5,0%  | 16     | 40,0% | 18            | 45,0% |
| Y1.5.1 | 0                   | 0,0% | 3            | 7,5% | 5             | 4,2%  | 12     | 30,0% | 20            | 50,0% |
| Y1.5.2 | 0                   | 0,0% | 0            | 0,0% | 12            | 10,0% | 8      | 20,0% | 20            | 50,0% |

Sumber: Data primer yang yang diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (Y1.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 50%, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pertanyaan pada indikator (Y1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dengan prosentase 52,5%. Artinya karyawan dapat pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan. Pada butir (Y1.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 45,0%, artinya karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti. Pertanyaan pada indikator (Y1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 45,0%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan yang lebih baik dari standart. Pada butir (Y1.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 21 responden dengan prosentase 47,5%, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pertanyaan pada indikator (Y1.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju

sebanyak 19 responden dengan prosentase 47,5%. Artinya karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada butir (Y1.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 45%, artinya karyawan selalu masuk untuk bekerja. Pertanyaan pada indikator (Y1.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 45%. Artinya karyawan membuat surat izin jika berhalangan hadir bekerja. Pada butir (Y1.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 50%, artinya karyawan dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pertanyaan pada indikator (Y1.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 50%. Artinya karyawan merasa lebih baik jika pekerjaan diselesaikan bersama dalam bentuk tim.

### **Analisis Kuantitatif**

#### *Pengujian Asumsi Klasik*

Berdasarkan hasil uji normalitas, uji normalitas dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar histogram menunjukkan data variabel berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar normal probability plot menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel motivasi sebesar 1,235 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,234 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### *Pengujian Regresi Linier Berganda*

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)     | 7,625                       | 3,859      |                           |
| Motivasi         | ,711                        | ,093       | ,572                      |
| Lingkungan Kerja | ,121                        | ,061       | ,151                      |

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Konstanta = 7,625 menunjukkan jika Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 7,625. Koefisien  $X_1 = 0,711$ , Variabel X1 motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,711 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (motivasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,711 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap atau konstan. Koefisien  $X_2 = 0,121$ , Variabel X2 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,121 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (stres kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,121 dengan asumsi variabel motivasi tetap atau konstan. Adapun variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel motivasi yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,711.

#### *Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, dan lingkungan kerja mampu



menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 45,5% dan sisanya 54,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

*Uji-t (Uji Parsial)*

Berikutnya adalah hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | T     | Sig. |
|------------------|-------|------|
| 1 (Constant)     | 1,976 | ,051 |
| Motivasi         | 7,610 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | 2,002 | ,048 |

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,048 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Uji-F (Uji Simultan)*

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji-F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | F      | Sig.              |
|--------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 34,117 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     |        |                   |
| Total        |        |                   |

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (constant), motivasi, lingkungan kerja  
Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, berdasarkan hasil pengujian motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pembahasan**

variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Menurut [6] bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [7], hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama.

variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada pada Auto 2000 Hassanudin Kediri, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan lingkungan kerja yang ada pada Auto

2000 Hassanudin Kediri. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana yang nyaman dan semangat kerja pada karyawannya. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dampak yang lain yaitu pada kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. [3] menyatakan ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembaban udara yang baik, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja para karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [5], hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 45,5% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dan sisanya 54,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. Ada pengaruh yang signifikan motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri.. Disarankan, Peneliti selanjutnya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini sarankan karena telah terbukti bahwa variabel motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 45,5% terhadap kinerja karyawan, dan masih tersisa 54,5% yang masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti pelatihan, rekrutmen, dan lain sebagainya.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jak: Gunung Agung; 2016.
- [2] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [3] Irham Fahmi. Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus). Bandung: Alfabeta; 2018.
- [4] Ekhsan M. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optim J Ekon Dan Kewirausahaan 2019;Volume: 13.
- [5] Juliani NPS, Suputra GA. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangheh Abiansemal Badung. J Widya Amrita, J Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata 2020;Vol 1:Hal 335-348.
- [6] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2010.
- [7] Astuti R, Suhendri. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. J Manaj Bisnis Eka Prasetya 2019;Volume 5 N.