

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia UB Kota Malang)

Dyah Nur Ilawati, Ratna Nikin Hardati, Khoriyah Trianti

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email dyahnurilawatii@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (KJPRI) UB. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan KJPRI UB, serta didukung oleh dokumen, buku, literatur, jurnal dan artikel yang relevan dengan penelitian ini. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KJPRI UB.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Employee Services Cooperative of the Republic of Indonesia (KJPRI) UB. The type of research used in this study is explanatory research with a quantitative approach. In determining the sample, the sampling technique used is non- probability sampling with a saturated sampling technique. The data was collected through a questionnaire that was distributed to all employees of the Indonesian Embassy in UB, and was supported by documents, books, literature, journals and articles relevant to this research. The data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and determination coefficient calculations. The results of this study show that work motivation partially has a non-significant effect on employee performance, while the work environment partially has a significant effect on employee performance. In addition, work motivation and work environment simultaneously have a significant positive effect on the performance of KJPRI UB employees.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan juga mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari banyaknya koperasi-koperasi yang bermunculan, sehingga mengakibatkan persaingan yang sangat ketat disektor perkoperasian. Kunci sukses dalam dunia koperasi adalah kembali kepada sumber daya manusia yang melakukannya. Dengan adanya kemajuan teknologi pada saat ini dapat diharapkan manusia dapat menjadi sumber daya manusia yang ahli dan terampil dalam bidangnya, serta menggunakan teknologi dengan baik.

Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (KJPRI) Universitas Brawijaya merupakan koperasi yang memiliki unit usaha jasa simpan pinjam dan dagang. Koperasi ini didirikan dengan dasar pemikiran bagaimana meningkatkan kesejahteraan karyawan dilingkungan Universitas Brawijaya, dan Masyarakat umumnya, serta kesadaran akan pentingnya koperasi dalam menunjang Pembangunan ekonomi Indonesia. Maka pada tanggal 12 Februari 1969 dibentuknya organisasi koperasi yang disetujui dengan nama Koperasi Pegawai Negeri (Serba Usaha) Universitas Brawijaya Malang.

Azar & Shafighi (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu keadaan serta kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu. Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan yaitu bu yanti, lingkungan kerja fisik di KJPRI UB

sudah baik seperti tersedianya fasilitas parkir, musholla, kantin dll.

Akan tetapi ada fasilitas fisik yang dianggap kurang mendukung pada koperasi KJPRI, dimana hanya ada satu toilet dan digunakan bersama yaitu untuk karyawan dan konsumen. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada, agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Adapun lingkungan kerja non fisik di KJPRI UB adalah adanya hubungan antar karyawan yang baik dan adanya kegiatan rekreasi dan outbond setiap tahun dengan perusahaan memfasilitasi kegiatan tersebut dan memberikan uang saku kepada setiap karyawan, sehingga membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya.

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dari beberapa indikator tersebut, terdapat ketepatan waktu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang ada di perusahaan.

Adapun dari hasil wawancara singkat yang telah dilakukan, bahwa alasan yang memotivasi karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama adalah adanya motivasi yang diberikan oleh koperasi seperti suasana lingkungan kerja yang nyaman, rasa kekeluargaan yang tinggi seperti ketika ada salah satu rekan kerja yang sakit atau sedang kesusahan maka mereka akan beramai-ramai

untuk menjenguknya, rasa toleransi yang tinggi dengan tidak membedakan satu sama lain dan tidak memandang jabatan kerja. Adanya THR serta kegiatan rekreasi dan outbond yang dilaksanakan setiap setahun sekali dengan fasilitas yang diberikan pihak koperasi seperti rekreasi ke Bromo, Lombok, Bali, dan masih banyak lagi destinasi yang lainnya.

Berdasarkan hasil pra survey

diatas hal tersebut menunjukkan adanya motivasi kerja dari karyawan dimana perusahaan memberikan kesempatan kerja untuk siapapun. Kesempatan kerja ini salah satu hal yang mendukung munculnya motivasi kerja.

Dari hasil wawancara dan pra survey diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (KJPRI) UB KOTA MALANG”**
Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJPRI UB?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJPRI UB?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJPRI UB?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Hamali (2016:133) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan secara mandiri atau dikembangkan oleh kekuatan eksternal, yang pada dasarnya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara positif atau negatif.

Indikator Motivasi Kerja

Beberapa Teori Hiearki Kebutuhan Maslow (2013) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis,
2. Kebutuhan rasa aman,
3. Kebutuhan merasa dimiliki dan dicintai,
4. Kebutuhan akan harga diri,
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Menurut Novitasari (2020) dalam penelitiannya mendefinisikan lingkungan kerja

sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fitriani (2020) dalam penelitiannya indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik seperti: Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, fasilitas dalam Perusahaan
2. Lingkungan kerja non fisik seperti: Hubungan rekan kerja, Hubungan pemimpin dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan

Kinerja Karyawan

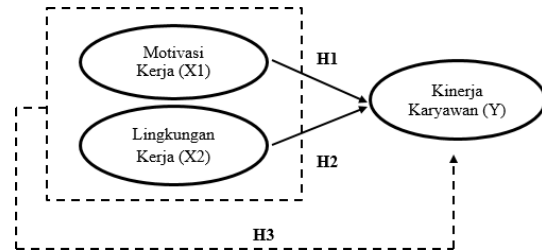
Sedangkan menurut Mangkunegara (2020: 67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Sopiah et.al, 2018: 251) ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas;
2. Kuantitas
3. Ketepatan
4. Efektivitas
5. Kemandirian

KERANGKA HIPOTESIS



Gambar

1. Kerangka Hipotesis
Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian dilakukan di Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Kota Malang yang beralamat di Jalan MT Haryono No. 169, Dinoyo, Lowokwaru, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur (65144) Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (XI) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel terikat nya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data pada riset ini memakai angket atau kuesioner, observasi, serta dokumentasi.

Teknis Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner, apakah pertanyaan tersebut layak untuk mendefinisikan suatu variabel. Hasil uji validitas dapat membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} dengan tingkat kesalahan yaitu 5%. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011: 52) uji reliabilitas merupakan indikator variabel alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu. Pengamatan uji reliabilitas ini dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliable jika:

1. Jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$,

maka variabel dinyatakan reliable atau terpercaya

2. Jika nilai Cronbach alpha $< 0,60$, maka variabel dinyatakan tidak reliable atau tidak dipercaya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji kenormalan dipakai untuk menilai data berdasarkan jadwal, interval, dan rasio, klaim Ghazali (2011: 60). Tes Kolmogorov-Smirnov One Sample akan digunakan oleh penguji dalam diskusi ini. Dalam penelitian ini data dianggap normal apabila memiliki ketentuan probabilitas lebih dari atau sama dengan 0,05.

b. Uji Multikolineritas

Model regresi yang layak, sesuai Ghazali (2011: 103), adalah pola yang tidak mempunyai koneksi antar variabel. Jika skor toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 dan faktor dampak visual lebih dari atau sama dengan 10, survei dapat diklasifikasikan sebagai multikolineritas. Meskipun demikian, survei ini tidak multikolineritas jika skor toleransi berada dalam atau sama dengan 0,10% dan (VIF) berada dalam atau sama dengan 10%..

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2020), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika sebuah varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan dua predictor mempunyai model persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

 α = Konstanta $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error Term

4. Uji Hipotesis**a) Uji (t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikan $< 0,05$, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) Uji (F)

Uji F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Apabila nilai F pada hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel, maka dinyatakan bahwa semua variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi kecil maka kemampuan variabel independen (bebas) rendah dalam

menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Jadi semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel independen (bebas X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat Y).

HASIL ANALISIS DATA**1. Uji Instrumen Penelitian****a) Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas pada diketahui bahwa hasil R_{tabel} sebesar 0,304. Maka pada tingkat signifikansi 5% setiap item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} , yang menunjukkan bahwa setiap item, dianggap sah atau valid

b) Uji Reliabilitas

Variabel	Instrument	Cronbach' Alpha	Tarif Cronbach' Alpha	Ket
Y	Kinerja Karyawan	0,959	0,60	Reliabel
X1	Motivasi Kerja	0,891	0,60	Reliabel
X2	Lingkungan Kerja	0,945	0,60	Reliabel

Gambar 2. Uji Reliabilitas

Sumber: Data diolah 2024

Instrumen ini dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$. Berdasarkan tabel 4.45 diketahui hasil nilai cronbach alpha pada seluruh variabel berada diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik**a) Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	42
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	3.55723033
Most Extreme Absolute	.087
Differences Positive	.080
Negative	-.087
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.842	4.270		4.881
	X1	.000	.189	.000	.002
	X2	.470	.137	.745	3.428

a. Dependent Variable: Y

4.46 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel lebih besar dari taraf nyata 5% atau memiliki nilai sig >0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

c) Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0,241	4.152	Tidak Terjadi Multikolineritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,241	4.152	Tidak Terjadi Multikolineritas

Gambar 4. Hasil Uji Multikolineritas
Sumber: Data diolah 2024

Tidak terdapat multikolineritas diantara variabel independen seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.47 bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance 0,241 dan nilai VIF 4.152, dimana hasil diatas menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10.

d) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.191	2.378		2.603
	Motivasi Kerja	-.176	.105	-.519	-.1666
	Lingkungan Kerja	.072	.076	.294	.944

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) adalah 0,104 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,351 pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi >0,05 sehingga disimpulkan kedua variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non

heteroskedastisitas atau homoskedastisitas telah terpenuhi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Gambar 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dapat menunjukkan persamaan antara:

$$Y = 20.842 + 0,000X1 + 0,470X2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 20.842, maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 20.842
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,000 maka bisa diartikan bahwa jika Variabel X1 meningkat maka Variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,470 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka Variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

4. Uji Hipotesis

a). Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	.649.691	2	324.845	24.419	.000 ^b
Residual	518.809	39	13.303		
Total	1168.500	41			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1, X2

Gambar 7. Hasil Uji F
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.50 hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 24.419 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 5% atau <0,05 maka H3 diterima yang berbunyi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a) Uji Parsial (Uji t)

Gambar 8. Hasil Uji F
Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji parsial pada tabel 4.51 menunjukkan bahwa terdapat dampak parsial positif yang cukup besar dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,998 > 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil nilai adjusted R Square yang diperoleh berdasarkan output sebesar 0,533. Dengan itu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan (Y) di KJPRI UB. Adapun sisanya yaitu 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (KJPRI) UB. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja sebesar $0,998 > 0,005$ yang artinya

bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.842	4.270		4.881	.000
X1	.000	.189	.000	.002	.998
X2	.470	.137	.745	3.428	.001

a. Dependent Variable: Y

hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (KJPRI) UB. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,001 < 0,005$ yang artinya bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karena jika karyawan dapat bekerja dengan optimal dan baik maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil uji F sebesar 0,000

$< 0,05$ yang artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis yaitu Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi jasa pegawai republik indonesia universitas brawijaya (KJPRI UB), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya, dengan hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel Motivasi Kerja thitung = 0,002 dengan nilai sig 0,998 > 0,05, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan atau pengaruh tidak nyata terhadap variabel kinerja karyawan terbukti.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya, dengan hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel Lingkungan Kerja thitung = 3.428 dengan nilai sig 0,001 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti.

2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Saran

1) Saran Praktis

Bagi Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada, guna mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain

motivasi kerja, perusahaan juga perlu meningkatkan lingkungan kerja di Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia

Universitas Brawijaya. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh

perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan program-program yang dapat meningkatkan hubungan antar karyawan, seperti program team building, program mentoring, dan lain-lain.

1) Teoritis

- a. Bagi peneliti lain penulis berharap penelitian ini dapat lebih ditingkatkan lagi agar dapat memberikan manfaat serta pengetahuan yang lebih luas.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai topik dan permasalahan yang sama, serta dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait kinerja karyawan, sehingga dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sukamdiyo. (1996). Manajemen Koperasi Pasca UU No.25 Tahun 1992. Jakarta: Erlangga.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fitriani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir.
- Maslow, A. H. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan

- Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta