



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih

Fikri Sopyan A¹, Resi Marina², Yelli Aswariningsih³

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

Email: fikrisovian09@gmail.com, resimarina50@gmail.com, yelli4770@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 30 responden. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kusioner yang di peroleh dari responden Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Teknik anlisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang di olah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 26. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan $0,005 < 0,05$. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan niali signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Motivasi Kerjas, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City. This study uses a quantitative method, namely the entire population sampled as many as 30 respondents. The data used in this study are primary data, namely the results of questionnaires obtained from respondents at Miwa Pineapple Cooperative, Prabumulih City. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 computer program. The results of the study indicate that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance with a significant value $0.01 < 0.05$. Work Environment has a significant effect on Employee Performance $0.005 < 0.05$. Work Motivation and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance with a significant F value of $0.000 < 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah, swasta, maupun koperasi. Di dalam sebuah organisasi, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Kualitas SDM dapat dilihat dari kemampuan, kompetensi, dan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang

ditentukan. Namun, kualitas tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi yang harmonis antara potensi individu dan dukungan eksternal inilah yang akan menciptakan karyawan yang produktif dan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi, khususnya di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

Menurut Ningsih Dkk, (2022:55) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktunya dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nurhandayani, (2022:108) Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan membuat pegawai merasa betah bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas, suasana kerja yang tidak kondusif, atau hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Menurut Hutagalung (2022:202), salah satu indikator utama dalam menilai kinerja organisasi adalah tercapainya sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pencapaian sasaran ini sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja karyawan baik, maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan mencerminkan sejauh mana individu tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh faktor eksternal seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya, juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif. Oleh karena itu, penting untuk mengelola kedua faktor ini dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, terdapat beberapa tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan melaporkan adanya keterbatasan dalam fasilitas kerja yang kurang memadai, serta kurangnya hubungan antar karyawan yang harmonis, yang dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga berdampak pada efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak



konduksi dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan akan terhambat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, guna mencari solusi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di koperasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi

Menurut sugiyono (2022:80), bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada koperasi miwa *pineapple* Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut pendapat Sugiono (2022:81), bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel pada seluruh karyawan koperasi miwa *pineapple* Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, Jalan Belitung Lorong Bersama Rt 04/Rw 02 Kecamatan Prabumulih Timur Kel. Gunung Ibul Kota Prabumulih.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan januari sampai bulan juni 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.



Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:137) menyatakan bahwa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek alam yang lain.

Definisi Variabel

Motivasi Kerja (X1)

Menurut Ningsih Dkk, (2022:55) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Nurhandayani, (2022:108) Lingkungan kerja memiliki penagruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai (2009), dalam Oktavia & Fernos (2023: 997) “Kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya”.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut sugiyono (2022:102), "suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Instrumen penelitian yaitu alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam suntu penelitian. Dalam penelitian ini instrumen utama adalah kuesioner, maka penulis menggunakan skala likert untuk mengukur setiap instrumennya.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian kali ini teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 26 (Statistical Product and Service Solution).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan dengan r hitung dengan r tabel yang telah ditentukan. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item-item perkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Untuk mengetahui hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1) maka dapat dilihat data setiap variabel pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,518	0,374	Valid
	X1.2	0,712		Valid
	X1.3	0,771		Valid
	X1.4	0,815		Valid
	X1.5	0,631		Valid
	X1.6	0,737		Valid
	X1.7	0,712		Valid
	X1.8	0,721		Valid
	X1.9	0,692		Valid
	X1.10	0,789		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,719	0,374	Valid
	X2.2	0,614		Valid
	X2.3	0,651		Valid
	X2.4	0,756		Valid
	X2.5	0,516		Valid
	X2.6	0,583		Valid
	X2.7	0,756		Valid
	X2.8	0,800		Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0,690	0,374	Valid
	X2.10	0,688		Valid
	Y.1	0,718		Valid
	Y.2	0,622		Valid
	Y.3	0,749		Valid
	Y.4	0,517		Valid
	Y.5	0,554		Valid
	Y.6	0,584		Valid
	Y.7	0,808		Valid
	Y.8	0,666		Valid
	Y.9	0,539		Valid
	Y.10	0,508		Valid

Berdasarkan hasil pengujian validasi terhadap 30 pertanyaan diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi product person r -hitung setiap item pernyataan dari variabel independent lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alfa (α) lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

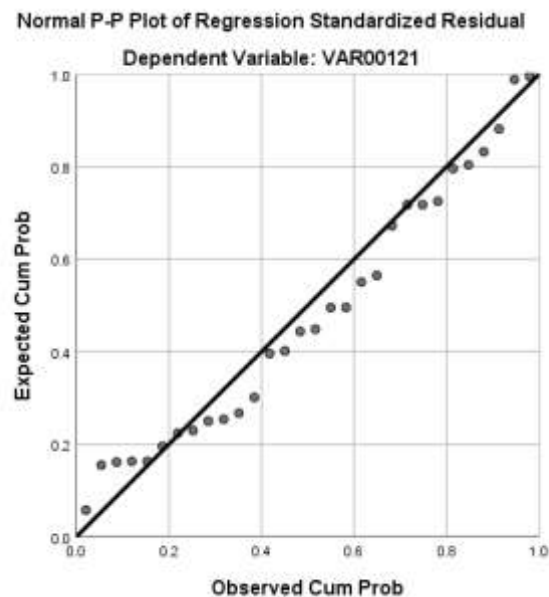
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena tampak pada nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan reliabel, dan indikator pada setiap pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multiariat khususnya jika tujuannya adalah infrensi. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai grafik normal probability plot (grafik p-p plot). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan floating data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghazali (2021)..

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



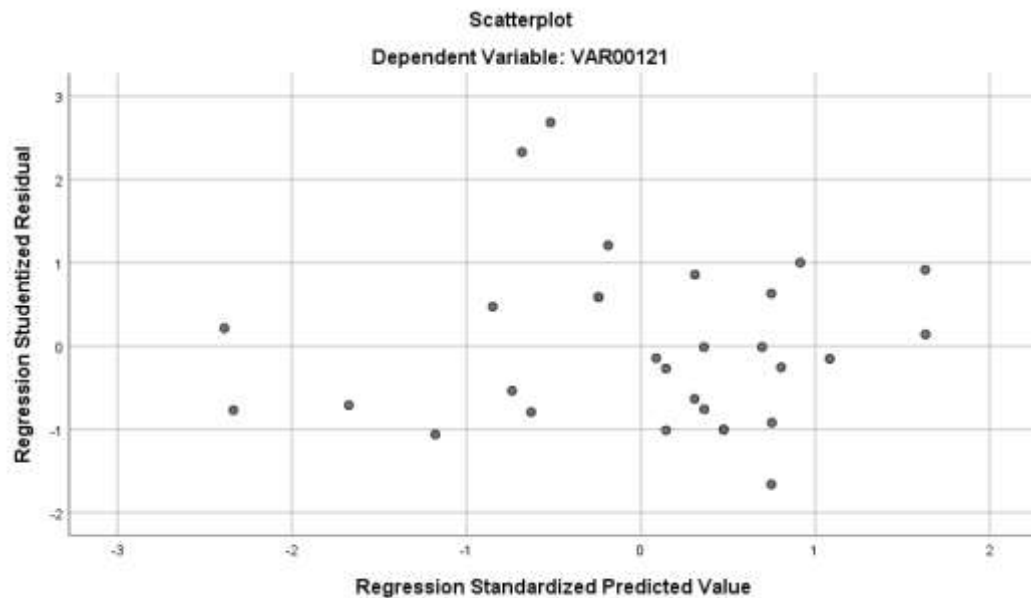
Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa titik-titik pola pada kurva penyebaran grafik p-plot berada tidak jauh dari garis diagonal, maka dikatakan model regresi tersebut memenuhi asumsi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2021) cara yang digunakan dalam penelitian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scattplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), Ghozali (2021)

Alat analisis yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung Durbin Watson pada perhitungan regresi dengan statistik tabel Durbin Watson pada tabel Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

- 1) $1,65 < DW < 2,35$: Tidak terjadi autokorelasi
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$: Terjadi dapat disimpulkan
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$: Terjadi autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Durbin-Watson (DW) dihitung pada model Summary memiliki nilai 1.37884 dengan demikian bahwa pengujian autokorelasi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi, artinya tidak ada suatu gejala autokorelasi yang merupakan dasar pemenuhan asumsi regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghazali (2021). Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan sempurna antar variabel independen pada model regresi.

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dengan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value*. Apabila nilai tolerance lebih dan 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian. Sebaliknya apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 maka terdapat multikolinieritas, Ghazali (2021).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X ₁)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,648	1,543	Tidak Multikolinear

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Motivasi Kerja (X₁) sebesar 1,543 dengan nilai tolerance 0,648, dan nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 1,543 dengan nilai tolerance 0,648. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh produk dan promosi terhadap yang akan dianalisis dengan bantuan bantuan program SPSS version 26 *for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana Berikut ini rumus regresi linier berganda.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003
	Motivasi Kerja	.164	.071	.225	2.316	.028
	Lingkungan Kerja	.661	.084	.763	7.862	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 8.830 + 0.164 X_1 + 0.661 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8.830 yang artinya apabila variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka nilai Y adalah 8.830.
- b_1 = variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,164 jika Motivasi Kerja dinaikan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,164 satuan.
- b_2 = Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,661, jika nilai Lingkungan Kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,661.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2021) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 6 Hasil Uji t (uji parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	2.709		3.259	.003
	Motivasi Kerja	.164	.071	.225	2.316	.028
	Lingkungan Kerja	.661	.084	.763	7.862	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan yang diperoleh Motivasi Kerja adalah sebesar

0,028 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $2,316 > t$ tabel 2,048. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari karyawan experience lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai t hitung sebesar 7,862 t tabel 2,048. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika F hitung F tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.534	2	130.267	68.518	.000 ^b
	Residual	51.332	27	1.901		
	Total	311.867	29			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Berdasarkan Tabel diatas dapat dikatakan berpengaruh apabila F hitung $> F$ tabel. Sebaiknya tidak terdapat pengaruh apabila F hitung $< F$ tabel. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel. Atau $68,518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.823	1.37884

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,823 artinya, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 82,3% terhadap variabel dependent kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 17,7% di penaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian seperti fasilitas, kompensasi, kepuasan kerja, kenyamanan dll.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih di peroleh hasil berikut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung 2.316 > t tabel 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 < dari 0,05 yang artinya variabel (X1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H1 diterima, penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan dari cara mereka bekerja dengan percaya diri saat melakukan pekerjaan, integritas yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi secara baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X2) Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 7.862 > t tabel 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dari 0,05 yang artinya variabel (X2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Maka dapat di simpulkan H2 diterima Penelitian ini mengidentifikasikan bahwa Lingkungan Kerja menimbulkan kinerja positif terhadap kinerja Karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki serta kemampuan dan ketrampilan yang baik membuat Motivasi Kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas menyatakan bahwa, variabel (X1) Motivasi Kerja dan variabel (X2) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif

secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja Karyawan Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang didapat sebesar $68.518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja Karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih adalah sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel atau $2.316 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel atau $7.862 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari f hitung $>$ f tabel atau $68.518 > 2,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,648. Hal ini berarti 82,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 17,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti kompensasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, N. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19* (Bachelor's thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Ghozali, L. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.



- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung: *Alfabeta*, Cv.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 5(4), 15330-15337.