



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopdit Mekar Sai (Studi Pada Koperasi Kopdit Mekar Sai Kota Bandar Lampung)

Calvin Ferizza Sutedia¹, Syahril Daud²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung Fakultas Manajemen Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton. 35142, Bandar Lampung, Indonesia.

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung Fakultas Manajemen Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton. 35142, Bandar Lampung, Indonesia.

Email: Calvin.22011173@student.ubl.ac.id¹, Syahril.daud@ubl.ac.id²

Article Info

Article history:

Masuk: 29 Januari 2026

Revisi: 25 Februari 2026

Diterima: 04 Maret 2026

Tersedia: 01 Juli 2026

Terbit: 30 Juli 2026

Keywords:

Work Motivation;

Work Environment;

Employee Performance;

Linear Regression;

Mekar Sai Credit Union

ABSTRACT

The main objective of this study is to investigate how employees of Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung are motivated and how their work environment influences their performance. This study employs a quantitative research approach, with data collected through a survey using questionnaires distributed to sixty employees. In this research, employee performance is the dependent variable, while work motivation and work environment serve as the independent variables. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). Although the work environment shows a positive effect, it is partially not significant on employee performance, the findings indicate that work motivation has a positive and significant impact. Both the work environment and employee motivation play important roles in determining how well an organization performs its tasks. With an R^2 value of 0.606, it can be concluded that work motivation and work environment explain 60.6% of the variation in employee performance, while the remaining variation is influenced by variables outside the scope of this study. Based on these findings, employee motivation is the most important factor in improving performance at Kopdit Mekar Sai. Therefore, top management should prioritize initiatives that can motivate employees to give their best performance at work.

Corresponding Author:

Calvin Ferizza Sutedia,

Universitas Bandar Lampung

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton. 35142, Bandar Lampung, Indonesia

Email: Calvin.22011173@student.ubl.ac.id



ABSTRAK

Meneliti bagaimana karyawan Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung termotivasi dan bagaimana lingkungan kerja mereka memengaruhi kinerja mereka merupakan tujuan utama penelitian ini. Pada kajian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei dengan kuesioner yang diberikan kepada enam puluh pekerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor independen. Untuk menganalisis data, kami menggunakan IBM SPSS Statistics dan melakukan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun sebagian tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan. Lingkungan kerja dan motivasi karyawan keduanya memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik suatu organisasi menjalankan tugasnya. Dengan nilai R^2 sebesar 0.606, dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 60,6% variasi dalam kinerja karyawan, sementara variasi sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar lingkup penelitian ini. Motivasi karyawan merupakan komponen terpenting dalam meningkatkan kinerja di Kopdit Mekar Sai, berdasarkan data ini. Oleh karena itu, pimpinan puncak sebaiknya memprioritaskan inisiatif yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

1. PENDAHULUAN

Selain menjadi aset paling berharga perusahaan, karyawan juga berperan sebagai pemikir strategis, perencana, dan pengawas. Istilah “motivasi kerja” merujuk pada faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat usaha individu, tugas yang mereka pilih untuk dilakukan, dan seberapa konsisten mereka melakukannya (Luthans, 2021). Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja, sama halnya dengan unsur-unsur motivasi kerja. Baik aspek fisik maupun mental suatu organisasi membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Baik aspek tangible (fasilitas dan tata letak) maupun intangible (hubungan antar karyawan dan budaya perusahaan) membentuk hal ini (Sundstrom et al., 2020).

Adapun kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu Kualitas output, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi adalah Berbagai alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas karyawan (Campbell dkk., 2018). Kerjasama tidak hanya tentang menyelesaikan tugas; tetapi juga tentang menambah nilai bagi kelompok secara keseluruhan (Birchall, 2020).

Untuk tetap bertahan dalam bisnis, terutama di sektor manufaktur, perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendorong dan mengarahkan pengembangan berkelanjutan perusahaan, sumber daya manusia adalah aset terpentingnya. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas oleh sumber daya manusia perusahaan merupakan faktor utama dalam sejauh mana bisnis mencapai tujuannya.

Kopdit Mekar Sai adalah lembaga yang bergerak di beberapa bidang seperti, mengelola simpan pinjam, mencatat transaksi dan memberikan pelayanan pada anggota. Alamat Kopdit Mekar Sai adalah 75 Pahoman, Bandar Lampung, Jl. Ir.H. Juanda. Perusahaan menuntut kinerja dan hasil terbaik dari karyawan mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pengamatan awal dengan informan. Pertanyaan penelitian: Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kopdit Mekar Sai? Pertanyaan ini didasarkan pada latar belakang saat ini dan akan membantu mengidentifikasi tujuan penelitian.

Penulis mengembangkan pertanyaan penelitian berikut berdasarkan konteks yang telah disebutkan: Pertama, terdapat kurangnya kesadaran ideal tentang disiplin kerja; karyawan biasanya kembali ke kantor terlambat setelah mengambil istirahat awal. Insentif pekerjaan yang disediakan manajemen tidak diterapkan dengan baik oleh karyawan. 2) Karyawan tidak dapat menyelesaikan

pekerjaan mereka sesuai jadwal karena kondisi kerja yang tidak nyaman. Ada penurunan kinerja karyawan akibat kurangnya motivasi dan kondisi lingkungan yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tiga hal: 1) menentukan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kopdit Mekar Sai; 2) menentukan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kopdit Mekar Sai; dan 3) menentukan bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan di Kopdit Mekar Sai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

Peneliti dalam studi ini memilih pendekatan penelitian kuantitatif karena sifat numerik dari data yang digunakan. Adriantoro dan Supomo (2009) menyatakan bahwa pengukuran numerik parameter penelitian dan analisis data statistik merupakan ciri khas penelitian kuantitatif, yang menekankan pada evaluasi hipotesis.

Istilah “populasi” digunakan oleh Sugiyono (2016) untuk menggambarkan kelompok benda atau orang yang memiliki seperangkat karakteristik yang sama. Enam puluh orang yang bekerja di Kopdit Mekar Sai merupakan populasi dalam penelitian ini. Arikunto (2021) menyatakan bahwa populasi keseluruhan dapat digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampling jenuh merupakan pendekatan terbaik untuk penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif sangat berharga untuk jenis penelitian ini karena sifatnya yang objektif dan dapat direplikasi. Ada dua jenis sumber yang menjadi dasar data dalam studi ini. Data primer terdiri dari informasi yang dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada pekerja saat ini atau mantan pekerja di Kopdit Mekar Sai. Informasi yang dikumpulkan dari sumber lain disebut data sekunder.

lain selain tim penelitian, seperti catatan perusahaan, laporan tahunan, dan catatan historis.

Penggunaan uji asumsi klasik merupakan langkah pertama dalam penelitian ini. Sebelum menganalisis data yang dikumpulkan lebih lanjut, beberapa uji asumsi konvensional harus dilakukan terlebih dahulu. Kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) ditetapkan untuk dipenuhi oleh model regresi yang dibuat menggunakan uji asumsi dasar ini.

a) Uji Multikolinearitas

Melakukan uji multikolinearitas memungkinkan kita untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi korelasi antara variabel independen. Jika Anda ingin mengetahui apakah model regresi bersifat multikolinear atau tidak, Anda perlu memperhatikan hal-hal berikut (Ghozali, 2013): Pertama, model regresi tidak memiliki multikolinearitas jika nilai VIF-nya kurang dari 10. Kedua, model regresi bebas dari multikolinearitas jika dan hanya jika nilai toleransinya 1. Ketiga, model regresi bebas jika nilai VIF-nya di bawah 10.

b) Regresi Linear Berganda

Menilai hasil dari Menentukan pengaruh faktor-faktor Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk menentukan kemandirian dari variabel dependen. Analisis regresi berganda mengikuti langkah-langkah berikut: Anda dapat menemukan persamaan model penelitian di sini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Lingkungan Kerja
 a = Harga Y Jika X = 0 (konstanta)
 b = Koefisien Linear Berganda

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan pada model regresi untuk menentukan apakah memiliki ketidakseimbangan residual dan variasi antar pengamatan. Ketidakseimbangan residual dan variasi antar pengamatan disebut heteroskedastisitas jika variabel-variabel dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap konstan.

d) Uji Validitas

Menggunakan perangkat lunak SPSS, kami membandingkan skor variabel keseluruhan dengan skor pertanyaan individu untuk melakukan pengujian. Jika nilai Sig. di bawah 0,05 dan nilai Korelasi Item-Total yang Disesuaikan sebesar 0,30 atau lebih, pertanyaan tersebut dianggap valid. Pertanyaan dianggap tidak valid dan memerlukan revisi atau koreksi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30.

e) Uji Reliabilitas

Konsistensi dari hasil yang diperoleh melalui kuesioner diperiksa melalui uji reliabilitas. Pengujian menggunakan Cronbach's Alpha dengan IBM SPSS Statistics. Jika setiap butir pernyataan konsisten dengan keseluruhan variabel, maka instrumen dianggap reliabel. Dengan reliabilitas yang baik, kuesioner dapat dipercaya dan layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

f) Uji F (Simultan)

Mencaritahu hubungan potensial antara kinerja karyawan dan motivasi lingkungan kerja.

- a. H_0 : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 b. H_1 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ukuran penentuan:

- a) ika sig < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 b) ika sig > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

g) Uji T (Parsial)

- a. H_0 : (Motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Kinerja karyawan).
 b. H_1 : (Lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

Ukuran penentuan:

- a) ika sig < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 b) ika sig > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Deskriptif Statistik

Table 1. Penilaian Variabel Motivasi Kerja (X1)

| No. | Indikator (X1) Motivasi Kerja | Frekuensi Skor | | | | | Mean | Kategori |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------|----|----|---|---|-------------|---------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya bekerja sungguh-sungguh untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. | 21 | 38 | 1 | 0 | 0 | 4.33 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja di Kopdit Mekar Sai. | 24 | 25 | 11 | 0 | 0 | 4.21 | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja. | 32 | 26 | 2 | 0 | 0 | 4.50 | Sangat Tinggi |
| 4 | Saya merasa pekerjaan saya mendapatkan penghargaan yang layak. | 21 | 36 | 3 | 0 | 0 | 4.30 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan. | 20 | 39 | 1 | 0 | 0 | 4.31 | Sangat Tinggi |
| 6 | Saya memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja. | 30 | 29 | 1 | 0 | 0 | 4.48 | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. | 24 | 33 | 3 | 0 | 0 | 4.35 | Sangat Tinggi |
| 8 | Saya merasa dihargai atas hasil kerja yang telah saya capai. | 23 | 34 | 3 | 0 | 0 | 4.33 | Sangat Tinggi |
| 9 | Saya bekerja dengan tujuan agar karier saya berkembang. | 27 | 31 | 2 | 0 | 0 | 4.41 | Sangat Tinggi |
| 10 | Saya merasa pekerjaan saya membantu saya mencapai aktualisasi diri. | 18 | 40 | 2 | 0 | 0 | 4.26 | Sangat Tinggi |
| Total Mean | | | | | | | 4.34 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1, penilaian terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) di Kopdit Mekar Sai menunjukkan bahwa seluruh indikator mendapatkan nilai rata-rata (mean) yang tinggi, berkisar antara 4,21 hingga 4,50, sehingga dianggap Sangat Tinggi. Rata-rata jumlah motivasi kerja sebesar 4,34 memperkuat kesimpulan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga kondisi ini mencerminkan tingkat motivasi yang optimal sebagai faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di koperasi tersebut

Table 2 Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Indikator (X2) Lingkungan Kerja | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|----|---|---|-------------|----------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Saya merasa ruang kerja saya bersih dan nyaman. | 19 | 36 | 5 | 0 | 0 | 4.23 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya merasa pencahayaan dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai. | 17 | 29 | 13 | 1 | 0 | 4.03 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | 15 | 40 | 5 | 0 | 0 | 4.16 | Tinggi |
| 4 | Saya merasa peralatan kerja mudah digunakan dan dalam kondisi baik. | 26 | 28 | 6 | 0 | 0 | 4.33 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya. | 27 | 30 | 3 | 0 | 0 | 4.40 | Sangat Tinggi |
| 6 | Saya merasa suasana kerja di kantor mendukung kerja sama antar karyawan. | 22 | 32 | 6 | 0 | 0 | 4.26 | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya mendapatkan arahan dan bimbingan yang jelas dari pimpinan. | 28 | 26 | 6 | 0 | 0 | 4.36 | Sangat Tinggi |
| 8 | Saya merasa atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan kerja. | 21 | 34 | 5 | 0 | 0 | 4.26 | Sangat Tinggi |
| 9 | Saya merasa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik. | 31 | 24 | 5 | 0 | 0 | 4.43 | Sangat Tinggi |
| 10 | Saya merasa lingkungan kerja di Kopdit Mekar Sai mendorong saya untuk bekerja lebih baik. | 15 | 40 | 5 | 0 | 0 | 4.16 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 4.26 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) di Kopdit Mekar Sai menunjukkan bahwa sebagian besar indikator mendapatkan nilai rata-rata (mean) tinggi hingga sangat tinggi, berkisar antara 4,03 hingga 4,43. Secara keseluruhan, nilai rata-rata total 4,26 termasuk kategori Sangat Tinggi, yang menandakan bahwa karyawan Kopdit Mekar Sai merasa lingkungan kerja mendukung, aman, nyaman, dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan optimal.

Table 3 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Indikator (Y) | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|---|---|---|-------------|----------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | Kinerja Karyawan | | | | | | | |
| 1 | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. | 25 | 35 | 0 | 0 | 0 | 4.41 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. | 13 | 41 | 6 | 0 | 0 | 4.11 | Tinggi |
| 3 | Saya selalu datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | 20 | 36 | 4 | 0 | 0 | 4.26 | Sangat Tinggi |
| 4 | Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditentukan. | 26 | 33 | 1 | 0 | 0 | 4.41 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya. | 27 | 32 | 1 | 0 | 0 | 4.43 | Sangat Tinggi |
| 6 | Saya berinisiatif untuk memperbaiki hasil kerja tanpa menunggu perintah atasan. | 23 | 32 | 5 | 0 | 0 | 4.30 | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. | 25 | 33 | 2 | 0 | 0 | 4.38 | Sangat Tinggi |
| 8 | Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan. | 15 | 44 | 1 | 0 | 0 | 4.23 | Sangat Tinggi |
| 9 | Saya memahami aturan dan kebijakan kerja yang berlaku di Kopdit Mekar Sai. | 32 | 27 | 1 | 0 | 0 | 4.51 | Sangat Tinggi |
| 10 | Saya menaati kedisiplinan dalam setiap pelaksanaan tugas. | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 4.50 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 4.35 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3, penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Kopdit Mekar Sai menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memperoleh nilai rata-rata (mean) yang tinggi hingga sangat tinggi, berkisar antara 4,11 hingga 4,51. Secara keseluruhan, rata-rata total kinerja karyawan sebesar 4,35, termasuk kategori Sangat Tinggi, menandakan bahwa karyawan Kopdit Mekar Sai secara konsisten menyelesaikan tugas dengan kualitas baik, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Pengujian Kualitas Data

3.2 Uji Validitas

Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, $df = (n-2)$ atau $60 - 2 = 58$ responden, dengan r tabel 0,254.

Table 4 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|---------------------|--------------|------------------|-----------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Pernyataan 1 | 0,402 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,635 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,474 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,598 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,401 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,619 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,567 | 0,254 | Valid |

| | | | | |
|-----------------------|---------------|-------|-------|-------|
| | Pernyataan 7 | 0,567 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,643 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,534 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,598 | 0,254 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | Pernyataan 1 | 0,631 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,633 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,596 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,671 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,479 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,691 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,704 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,748 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pernyataan 1 | 0,523 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,614 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,608 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,592 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,448 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,508 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,470 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,397 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,490 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,600 | 0,254 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2025

Semua pertanyaan dianggap sah karena, berdasarkan hasil uji statistik, 10 item dari setiap pertanyaan variabel memiliki nilai r yang dihitung $> r$ tabel = 0,254.

3.3 Uji Reliabilitas

Table 5 Uji Realiabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Realibility |
|-----------------------|------------------|-------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,742 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,856 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,708 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah, 2025

Keandalan konsep pengukuran untuk setiap variabel kuesioner dikonfirmasi oleh Tabel 5, yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah > 0.60 . Hal ini berarti alat pengukuran yang digunakan dalam studi ini secara konsisten menghasilkan hasil pengukuran untuk setiap variabel, sehingga cocok digunakan sebagai alat pengukuran.

3.4 Uji Normalitas

Menganalisis nilai probabilitas (Asymp. Sig.) yang dihasilkan oleh uji Kolmogorov-Smirnov memungkinkan kami untuk melakukan uji normalitas. Anda dapat melihat hasil uji dalam tabel di bawah ini:

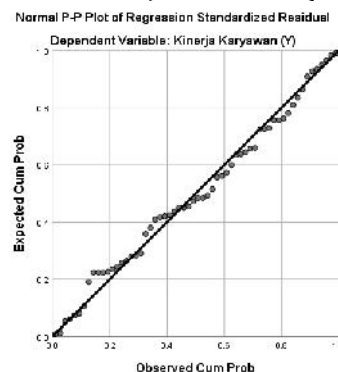
Table 6 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.77612884 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber Output IBM SPSS 2025

Kita dapat menentukan bahwa $N = 60$ dari Tabel 6. Nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, seperti yang dapat ditunjukkan. Data di atas terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Grafik dan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal

Sebuah garis diagonal akan terbentuk menggunakan distribusi normal, dan garis ini akan dibandingkan dengan plot data residu. Garis yang menggambarkan data sebenarnya akan sesuai dengan data sebenarnya jika distribusi data residu normal. Berikut adalah hasil analisis visual:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Grafik)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Hasil Uji membuktikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi. grafik plot normalitas menampilkan titik-titik yang tersebar sepanjang diagonal dan distribusi mengikuti garis normal, sehingga mendukung kesimpulan ini.

3.5 Uji Multikolinearitas

Table 7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-----------------------|--|-------------------------|-------|
| Model | | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi Kerja (X1) | | .314 | 3.184 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | | .314 | 3.184 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Hasil analisis kolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 3,184 dan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai toleransi sebesar 0,314. Berdasarkan data, tampaknya tidak ada kolinearitas antara kedua variabel independen ini. karena nilai-nilai tersebut berada dalam rentang yang dapat diterima (Toleransi > 0,1 dan VIF < 10). Oleh karena itu, kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam model regresi untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sah tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

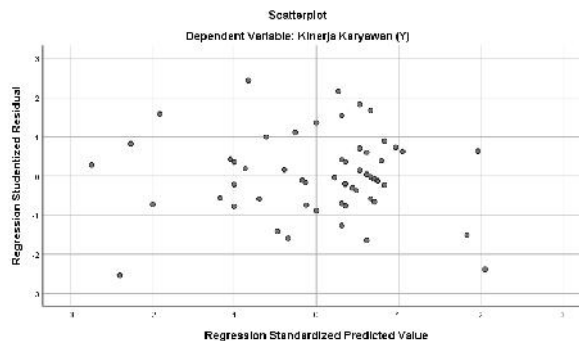
Table. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.988 | 2.130 | | .933 | .355 |
| | Motivasi Kerja (X1) | .004 | .086 | .010 | .041 | .967 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | -.018 | .065 | -.068 | -.286 | .776 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Output IBM SPSS 2025

Dengan nilai Sig. sebesar 0.967 untuk Motivasi Kerja (X1) dan nilai Sig. sebesar 0.776 untuk Lingkungan Kerja (X2), Uji Glejser menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi karena Baik variabel independen maupun residu absolut tidak memiliki hubungan yang signifikan Dengan kata lain, karena varians residu konstan terlepas dari nilai variabel independen dan kriteria dasar regresi linier terpenuhi, hasil analisis regresi dapat dianggap valid.



Sumber Output IBM SPSS 2025

Gambar 2 Hasil Gambar Uji Heteroskedastisitas

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan variabel prediktor tambahan dalam regresi berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana, seperti yang dijelaskan oleh Sun dkk. Jika Anda ingin model regresi Anda akurat, Anda harus memastikan bahwa asumsi klasiknya benar. (Sun et al., 2023).

Table 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.455 | 3.338 | | 4.331 | .000 |
| | Motivasi Kerja (X1) | .483 | .135 | .532 | 3.588 | .001 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .190 | .101 | .278 | 1.877 | .066 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah dua variabel independen yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta dan koefisien regresi linier berganda untuk variabel-variabel ini ditampilkan pada Tabel koefisien, kolom B. Dengan menggunakan informasi ini, kita dapat merumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) = 14,455

Nilai b_1 = 0,483

Nilai b_2 = 0,190

Untuk mendapatkan persamaan regresi linier berganda, yang adalah :

$$Y = 14,455 + 0,483X_1 + 0,190X_2$$

Berikut ini adalah penjelasan berdasarkan persamaan regresi linier berganda:

- Jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diasumsikan tidak memiliki pengaruh atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) di Kopdit Mekar Sai akan tetap pada nilai 14.455, sesuai dengan nilai konstan 14.455 pada tingkat signifikansi 0.000.
- Koefisien regresi sebesar 0,483 dan nilai t sebesar 3,588 tercatat untuk variabel motivasi kerja (X1). Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan 0,483 unit pada kinerja.
- Koefisien regresi sebesar 0,190 dan nilai t sebesar 1,877 terkait dengan variabel Lingkungan Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada manfaat yang secara statistik signifikan dari lingkungan kerja yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, meskipun efek semacam itu umumnya benar.

3.8 Uji Hoptesis

a. Uji F

Table 10 Hasil Hipotesis (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 286.460 | 2 | 143.230 | 43.864 | .000 ^b |
| | Residual | 186.123 | 57 | 3.265 | | |
| | Total | 472.583 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Nilai F yang dihitung sebesar 43,864 diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F) yang tercantum dalam tabel. Kinerja Karyawan (Y) di Kopdit Mekar Sai secara signifikan dipengaruhi oleh kombinasi dua variabel—Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1)—yang berarti model regresi dalam studi ini valid dan secara bersamaan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang mengusulkan efek gabungan antara motivasi intrinsik dan faktor lingkungan terhadap produktivitas di tempat kerja adalah benar.

b. Uji T

Tabel 11 Hasil Hipotesis (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.455 | 3.338 | | 4.331 | .000 |
| | Motivasi Kerja (X1) | .483 | .135 | .532 | 3.588 | .001 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .190 | .101 | .278 | 1.877 | .066 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Hasil yang diperoleh didasarkan pada data yang tercantum dalam tabel:

- Variabel kinerja karyawan (Y) terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1) (nilai $t = 3.588$, $p = 0.001$, $p < 0.05$). Karena H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopdit Mekar Sai.
- Variabel hasil, Kinerja Karyawan (Y), terbukti bergantung pada variabel independen, Lingkungan Kerja (X2), dengan nilai t sebesar 1.877 dan tingkat signifikansi $0.066 > 0.05$. Oleh karena itu, kita menerima H_0 dan menolak H_a , menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja di Kopdit Mekar Sai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .779 ^a | .606 | .592 | 1.80702 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Output IBM SPSS 2025

Menurut Tabel Ringkasan Model, hasil menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.779. Kedua variabel independen ini menjelaskan 60,6% varians dalam Kinerja Karyawan, sesuai dengan nilai R Kuadrat sebesar 0,606. Sisa 39,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dipertimbangkan selama pelaksanaan studi. Meskipun telah mengontrol ukuran sampel dan faktor-faktor pengganggu lainnya, model ini tetap memberikan penjelasan yang baik untuk variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R Kuadrat Disesuaikan sebesar 0,592.

3.9 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan di Kopdit Mekar Sai memiliki dampak yang positif dan secara statistik signifikan terhadap kinerja, menurut penelitian. Uji t, sebuah uji parsial, menunjukkan hasil yang

signifikan dengan nilai kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kinerja berkorelasi positif dengan motivasi kerja. Etos kerja yang kuat, rasa tanggung jawab, dan pengendalian diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat termotivasi. Menurut penelitian Dyah (2024), menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja ($\beta = 0.42$), hal ini karena orang yang sangat termotivasi secara intrinsik lebih mampu fokus pada upaya dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan bisnis. Kebahagiaan kerja dan kinerja dapat ditingkatkan oleh unsur-unsur motivasi seperti kesuksesan, pengakuan, dan tanggung jawab, menurut Teori Dua Faktor Herzberg. Data ini memberikan dukungan teoretis bagi teori tersebut.

Alasannya motivasi menjadi energi psikologis utama yang menggerakkan karyawan untuk berprestasi. Dalam konteks Kopdit Mekar Sai, mayoritas responden memiliki motivasi tinggi (mean 4,34), menunjukkan dorongan yang kuat untuk mencapai hasil terbaik. Faktor ini berdampak langsung terhadap disiplin, produktivitas, dan kualitas pelayanan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor-faktor di Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas bersifat positif namun tidak signifikan., menurut temuan tersebut di Kopdit Mekar Sai. Meskipun skor rata-rata lingkungan kerja (4,26) menunjukkan kondisi sangat baik, hasil uji parsial memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang sudah optimal tidak lagi menjadi pembeda utama dalam kinerja. Menurut Mahyani dan Jufri (2020), yang menemukan bahwa ketika faktor fisik dan sosial diperhitungkan, dampak tempat kerja terhadap produktivitas menjadi tidak signifikan tempat kerja sudah baik secara umum. Dalam teori Herzberg, hal ini disebut sebagai hygiene factor faktor yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu meningkatkan kepuasan atau kinerja bila sudah tercapai.

Alasannya:Karyawan sudah merasa nyaman, aman, dan memiliki hubungan sosial baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Karena hampir semua responden menilai lingkungan kerja “sangat baik”, variasi data menjadi kecil (*data homogen*), sehingga tidak menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model regresi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopdit Mekar Sai, menurut uji simultan (uji F). Jelas, hal ini menunjukkan bahwa baik faktor internal (lingkungan kerja) maupun eksternal (dorongan psikologis, atau motivasi) dapat meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa lingkungan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang penting; motivasi karyawan adalah yang paling penting. Nurdin dan Djuhartono (2021) menemukan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi karyawan memengaruhi kinerja, dengan yang pertama memiliki dampak yang lebih signifikan. Hasil kami konsisten dengan temuan mereka. Armstrong (2020) mengusulkan bahwa

Mengapa? Karena memiliki tempat kerja yang menyenangkan pada saat yang sama meningkatkan dampak motivasi intrinsik terhadap produktivitas. Pekerja akan memberikan yang terbaik jika mereka bahagia di lingkungan kerja mereka dan memiliki rasa tujuan yang kuat. Ketika motivasi intrinsik tinggi dan faktor eksternal, seperti kualitas tempat kerja, optimal, faktor eksternal menjadi pertimbangan minor.

4. Implikasi Penelitian

Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan kepada pihak manajemen Kopdit Mekar Sai untuk memperkuat faktor motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pelatihan berkelanjutan, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, faktor lingkungan kerja perlu ditingkatkan pada aspek nonfisik seperti komunikasi antar karyawan, kejelasan instruksi kerja,

dan kedekatan dengan pimpinan. Secara teoretis, Robbins dan Judge (2020) berpendapat bahwa kombinasi antara dorongan intrinsik dan kondisi kerja eksternal yang menguntungkan dapat menghasilkan kinerja optimal, dan temuan studi ini mendukung klaim tersebut. Menurut penelitian ini, motivasi kerja—yang terutama berfokus pada idealisme sosial, kewajiban, dan keanggotaan—merupakan Faktor tunggal yang paling penting yang mempengaruhi efisiensi operasional dalam usaha koperasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat motivasi intrinsik karyawan memiliki Penelitian yang dilakukan di Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung menemukan bahwa lingkungan kerja langsung karyawan memiliki dampak yang kurang menguntungkan terhadap kinerja. Nilai R^2 sebesar 0.606 menunjukkan, bagaimanapun, bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Sebanyak 60,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang terkait dengan motivasi intrinsik dan sifat lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkualitas tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, motivasi karyawan di Kopdit Mekar Sai merupakan faktor paling penting yang memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi secara intrinsik dan dihargai atas usaha mereka, mereka bekerja lebih baik daripada ketika mereka hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka.

Penulis dapat memberikan saran dari hasil penelitian penulis sebagai berikut

1. Manajemen perlu meningkatkan faktor motivasional karyawan, seperti penghargaan atas prestasi kerja, pemberian bonus berbasis kinerja, dan peluang pengembangan karier.
2. Manajemen perlu meningkatkan faktor motivasional karyawan, seperti penghargaan atas prestasi kerja, pemberian bonus berbasis kinerja, dan peluang pengembangan karier
3. Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke koperasi lain atau sektor jasa yang berbeda agar hasil penelitian lebih general dan representatif

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. A. P, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- A., P., & S., W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 14–25.
- A. W., M., & R., A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- E., S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Kamisutara, A. I. P., A. M., M., & I. G. A., D. (2021). NoAbraham Maslow's Hierarchical Need Fulfillment and Herzberg's Two-Factor Theory for Creating Worker Loyalty. *The Spirit of Society Journal*, 4(2), 66–75.
- Latief, F., Firman, A., & D, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- M. R., F., & A, W. (2017). ngaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- N. I., D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Pegawai Republik Indonesia (Kjpri) Ub Kota Malang*.
- N. N., D. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278–288.
- N.I, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KJPRI UB Kota Malang. *Media Mahardhika*, 22(1), 45–56.
- 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.

- S. P., R., & T. A., J. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- S., S. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta.
- S., W., & C. S., K. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028–1033.
- Sun, Y., Wang, X., Zhang, C., & Zuo, M. (2023). *Multiple Regression : Methodology and Applications*. 49, 542–548.
- T., S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Y., S., Martini, N. N. P., & T, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.
- Z., M., & M, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.