

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Besar Standardisasi Bahan Dan Barang Teknik Bandung

The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance In Balai Besar Standardisasi Bahan Dan Barang Teknik Bandung

Rachel Cinta Inayah¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rachelcinta@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Untuk mendukung keberhasilan perusahaan, maka pemeliharaan sumber daya manusia yang tepat merupakan asset yang paling berharga dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi kepada karyawan Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung dan sumber data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu, jurnal, buku, dan data internal perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 128 orang dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung merasa puas. Dengan hasil motivasi kerja karyawan sebesar 81,19%, lingkungan kerja sebesar 84,44%, dan sebagian besar kinerja karyawan memiliki penilaian yang baik yaitu sebesar 83,11%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan terdapat pengaruh besar yang positif dan signifikan.

Kata Kunci-motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstrack

To support the success of the company, the maintenance of proper human resources is the most valuable asset in achieving the success of the company. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance in Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with a descriptive approach with primary data sources through the distribution of questionnaires, interviews, and observations to employees of the Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung data sources obtained from previous research, journals, books, and internal company data. The sampling technique used is a total sampling of all 128 employees with multiple linear analysis techniques. The majority of employees of Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung were satisfied. With the results of employee motivation of 81.19%, the work environment of 84.44%, and most employee performance has a good assessment of 83.11%. In conclusion, work motivation, work environment, and employee performance have a major positive and significant influence.

Keywords-work motivation, work environment, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik (B4T) merupakan organisasi yang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). B4T memiliki keahlian yang luas di berbagai bidang termasuk pengujian, kalibrasi, inspeksi teknis, pelatihan teknis, sertifikasi sistem manajemen mutu, sertifikasi produk dan material, jaminan mutu material dan barang teknis. Penelitian ini mengambil objek pada karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan Barang dan Teknik Bandung (B4T).

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan adalah upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan meningkatkan kualitas pekerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika didukung dengan kinerja karyawan yang baik, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2015:10). Fenomena yang terjadi pada B4T yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan dorongan atau motivasi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan kompensasi yang di tawarkan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat. Hal ini merupakan bentuk apresiasi terhadap karyawan di B4T yang telah melakukan pekerjaannya secara maksimal. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan yang relevan dari B4T, diantaranya yaitu:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan B4T

No.	Unit	Tahun	Nilai Kinerja Karyawan
1.	Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung	2022	85,45%
		2023	80,46%

Berdasarkan tabel di atas terdapat penilaian kinerja karyawan di B4T periode tahun 2022-2023. Pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan di B4T memiliki nilai 85,45%, sedangkan pada tahun 2023 (Januari – September) memiliki nilai 80,46%. Penilaian kinerja karyawan di B4T di ukur dengan menilai kualitas pekerjaan yang di kerjakan, kehadiran, dan pencapaian atau prestasi yang telah diberikan oleh karyawan dalam meningkatkan kualitas di B4T. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di B4T berada pada posisi yang baik dan hasil pra-kuesioner menunjukkan kinerja karyawan berada kategori baik tetapi belum maksimal karena di dalam B4T penilaian kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan maksimal jika berada pada nilai 90-100%. Hal tersebut dapat dijadikan acuan B4T dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk lebih baik lagi.

Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengatur perilaku (Lusri & Siagian 2017). Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di B4T terdapat beberapa program yang membantu karyawannya untuk termotivasi yaitu dengan mengadakan program Jum’at sehat diantaranya kegiatan senam bersama untuk seluruh karyawan di B4T, program kajian bersama, dan program pembinaan motivasi yang dilakukan setiap setahun sekali yang di ikuti oleh seluruh karyawan B4T. Dengan adanya hal tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan di B4T. Dapat diketahui dari data absensi karyawan B4T pada tahun 2022-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Absen Karyawan B4T 2022-2023

Periode	Jumlah Karyawan	Cuti dengan Alasan			
		Cuti	Penting	Sakit	Izin
2022	128	46 orang	7 orang	17 orang	2 orang
	128	36%	5%	13%	2%
2023	128	24 orang	30 orang	22 orang	6 orang
	128	19%	23%	17%	5%

Dapat dikatakan bahwa di dalam absen karyawan B4T pada periode tahun 2022-2023, absen cuti dan absen cuti alasan penting merupakan absensi yang paling tinggi nilainya diantara faktor lain. Dengan mengambil cuti karyawan

B4T memiliki peluang untuk meningkatkan semangat kerja dengan beristirahat sejenak. Hal ini dapat membantu memulihkan tenaga dan memacu produktivitas ketika kembali ke lingkungan kerja untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan B4T. Namun dari hasil pra-kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja di B4T dapat dikatakan kurang baik, yang menandakan bahwa perlu ditingkatkan kembali upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan di B4T. Hal ini dapat dijadikan evaluasi untuk B4T dalam strategi penerapan motivasi kerja.

Menurut Farida (2016:10) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dengan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan produktivitas, kesejahteraan, dan kebahagiaan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang berada di B4T seperti fasilitas yang diberikan kepada karyawannya yaitu ruangan yang nyaman dan alat kerja yang memadai bertujuan untuk menumbuhkan suasana yang kondusif pada perusahaan seperti kenyamanan saat bekerja. Sedangkan untuk lingkungan non-fisik seperti hubungan dengan sesama karyawan di B4T sangatlah terjaga dalam kerjasamanya seperti saling membantu pada saat melakukan pekerjaan, dan hubungan dengan atasan juga tidak ada perbedaan karena atasan sangat mengayomi kepada bawahan. Namun, terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan B4T yaitu dari segi fasilitas penyejuk ruangan, karena tidak disetiap ruangan memiliki AC hal ini yang dapat menurunkan konsentrasi karyawannya karena keadaan suhu ruangan. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-kuesioner yang menunjukkan responden mengalami kendala dalam lingkungan kerja di B4T. oleh karena itu, dari hasil yang telah diuraikan diatas dapat dijadikan evaluasi terkait kenyamanan dan mengatasi kendala yang berada di lingkungan kerja B4T.

Berdasarkan data diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung”

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dapat mengelola kegiatan dalam individu dan anggota organisasi Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa aspek seperti perancangan tugas, motivasi, kepemimpinan, dan faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja untuk pertumbuhan organisasi (Dessler dalam Fadriani et, al., 2022). Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2019) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi manajemen secara efektif.

B. Motivasi Kerja

Setiap individu dimotivasi dari kebutuhan yang tidak terpuaskan, meskipun kebutuhan ini terpuaskan karena adanya dorongan dan sifat dasar seorang manusia yang tidak pernah merasa puas, maka dari itu timbul keinginan baru (Maslow dalam Munir 2022). Sedangkan menurut Ramdani (2022) motivasi kerja adalah sebuah proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan.

C. Dimensi Motivasi Kerja

Frederick Herzberg dalam Yasing (2022) mengemukakan terdapat dua dimensi yang dapat memberikan kepuasan dan motivasi dalam bekerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Dissatisfiers*

Dissatisfiers merupakan hal yang berkaitan dengan gaji, kebijakan perusahaan, status, dan relasi antar personal. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja, jika hal tersebut memadai maka dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

2. *Satisfiers*

Satisfiers merupakan hal yang berkaitan dengan prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, dan pekerjaan yang dapat berupa pekerjaan yang dihasilkan seperti produk atau jasa dalam periode tertentu yang dapat dikerjakan oleh seseorang maupun kelompok melalui kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan kenyamanan. Dengan adanya lingkungan yang baik dapat memberikan dampak positif dan rasa nyaman terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kemudian menurut Sedarmayanti dalam Tanjung (2023) definisi lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas yang dihadapi dalam perusahaan tempat karyawan bekerja yang sesuai dengan peraturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

E. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Nasrah et al., (2023) mengemukakan terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi suatu keadaan yang berada disekitar yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung seperti penerangan atau cahaya ditempat kerja, teperatur suhu ruangan kerja, bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadahi, dan fasilitas yang berada di tempat kerja.

2. Lingkungan non-fisik

Lingkungan non-fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja selama berada di tempat kerja, baik dari segi hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan.

F. Kinerja Karyawan

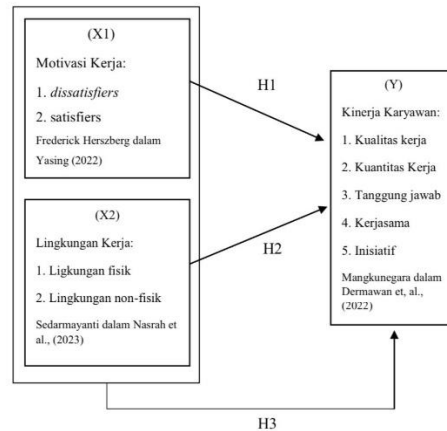
Kinerja merupakan proses suatu perusahaan dapat mengevaluasi dan menilai karyawannya pada saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Handoko dalam Febriyan et, al., 2023). Kemudian menurut Wibowo dalam Primawanti et, al., (2022) kinerja dapat dijelaskan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Pada kinerja karyawan pencapaian dalam pekerjaan dapat terjadi dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

G. Dimensi Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Dermawan et, al., (2022) mengemukakan terdapat lima dimensi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

H. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Penulis (2023)

I. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dan menggunakan analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 128 orang karyawan Balai Besar Standarididasi Bahan dan Barang Teknik Bandung. Sampel yang digunakan adalah semua populasi yang ada yaitu sebanyak 128 karyawan Balai Besar Standarididasi Bahan dan Barang Teknik Bandung. Skala dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert.

III. PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 128 respondrn dengan 42 butir pertanyaan yang disebar kepada responden. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung > r table. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua point pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid karena r hitung lebih besar dari r table.

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,525	0,172	VALID
	2	0,508	0,172	VALID
	3	0,544	0,172	VALID
	4	0,540	0,172	VALID
	5	0,550	0,172	VALID
	6	0,538	0,172	VALID
	7	0,520	0,172	VALID
	8	0,534	0,172	VALID
	9	0,447	0,172	VALID
	10	0,475	0,172	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	11	0,455	0,172	VALID
	12	0,463	0,172	VALID
	13	0,410	0,172	VALID

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,509	0,172	VALID
	15	0,487	0,172	VALID
	16	0,424	0,172	VALID
	17	0,492	0,172	VALID
	18	0,495	0,172	VALID
	19	0,509	0,172	VALID
	20	0,467	0,172	VALID
	21	0,530	0,172	VALID
	22	0,560	0,172	VALID
	23	0,588	0,172	VALID
	24	0,573	0,172	VALID
	25	0,589	0,172	VALID
	26	0,567	0,172	VALID
	27	0,593	0,172	VALID
	28	0,587	0,172	VALID
	29	0,604	0,172	VALID
	30	0,548	0,172	VALID
	31	0,496	0,172	VALID
	32	0,543	0,172	VALID
	33	0,485	0,172	VALID
	34	0,530	0,172	VALID
	35	0,547	0,172	VALID
	36	0,506	0,172	VALID
	37	0,556	0,172	VALID
	38	0,506	0,172	VALID
	39	0,592	0,172	VALID
	40	0,475	0,172	VALID
	41	0,593	0,172	VALID
	42	0,478	0,172	VALID

2. Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Standarididasi Bahan dan Barang Teknik Bandung, dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan uji reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk mengetahui instrument tersebut dikatakan reliabel,yaitu sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	10

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cornbach's Alpha* sebesar 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

Uji Relibilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	12

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cornbach's Alpha* sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

Uji Relibilitas Kinerja Karyawan (Y)

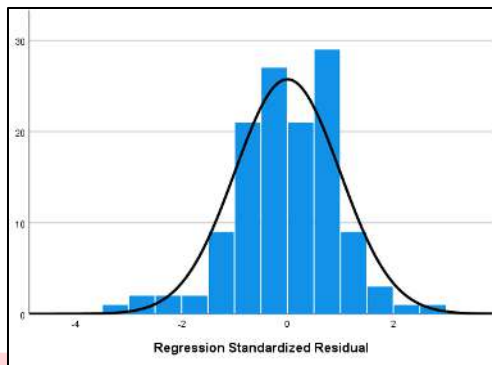
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cornbach's Alpha* sebesar 0,894 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

B. Teknik Analisis Data

3.2.1 Uji Normalitas

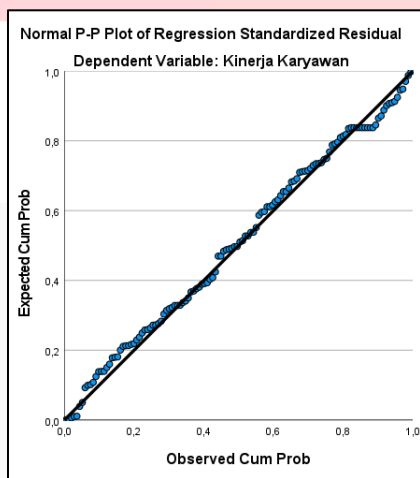
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Gambar di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Gambar 3.2 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi yaitu data berdistribusi normal.

**TABEL 3.1
UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,85486398
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,045
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji kolmogorov-smirnov ini hanya memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang telah dipaparkan sebelumnya.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,743	2,817		2,394	,018
	Motivasi Kerja	-,115	,089	-,154	-1,289	,200
	Lingkungan Kerja	,044	,084	,063	,531	,597

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser pada tabel diatas menunjukkan variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel absolut. Hal ini terlihat dari signifikansinya diatas tingkat kepercayaan (0,05). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terbebas dari gejala heteroskedastisitas

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar varabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 3.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,719	4,121		1,388	,168		
	Motivasi Kerja	,835	,135	,438	6,186	<,001	,534	1,873
	Lingkungan Kerja	,793	,124	,452	6,381	<,001	,534	1,873

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikol dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dan jika VIF >10, maka variabel memiliki masalah multikol. Jika *Tolerance* >0,1 maka variabel tidak memiliki masalah multikol dan jika *Tolerance* <0,1 maka variabel memiliki masalah multikol. Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF <10, maka data pada penelitian ini dikatakan bebas dari masalah multikol.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 128 pegawai Balai Besar Standardisasi Bahan Dan Barang Teknik Bandung.

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,719	4,121	
	Motivasi Kerja	,835	,135	,438
	Lingkungan Kerja	,793	,124	,452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 5,719 artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 5,719.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) bernilai positif, yaitu 0,835 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,835.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0,793 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,793.

F. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t) untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Uji Simultan (F)

Tabel 3.4 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9090,819	2	4545,409	124,456	,000 ^b
	Residual	4565,277	125	36,522		
	Total	13656,096	127			

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

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 124,456 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($124,456 \geq 3,068$) dan tingkat signifikansinya $0,000 \leq 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Uji Parsial (t)

Tabel 3.5 Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,719	4,121		1,388	,168
	Motivasi Kerja	,835	,135	,438	6,186	<,001
	Lingkungan Kerja	,793	,124	,452	6,381	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} (6,186) \geq t_{tabel} (1,978)$ dan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} (6,381) \geq t_{tabel} (1,978)$ dan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

G. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,660	6,04336
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,816 dan nilai R Square (R_2) adalah 0,666. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel dependen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,666 atau 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1. Motivasi kerja pada karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung memiliki kategori baik yaitu sebesar 81,19%.
- 2. Lingkungan kerja di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung memiliki kategori yang sangat baik yaitu sebesar 84,44%.
- 3. Kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung memiliki kategori yang baik yaitu sebesar 83,11%.
- 4. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung. Namun kedua variabel tersebut memiliki besar pengaruh secara parsial yang berbeda yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

- 1. Bagi instansi
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan nilai yang sudah diteliti dalam aspek motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung, sehingga dapat memperoleh dampak yang baik dan unggul di masa mendatang.
- 2. Bagi peneliti selanjutnya
 - Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari ruang lingkup dengan populasi yang lebih luas dan mengambil banyak sampel agar hasil penelitian lebih menjadi akurat. Dengan melakukan penelitian pada perusahaan yang sejenis

dapat dijadikan acuan untuk bahan perbandingan yaitu menggunakan teori yang berbeda untuk mengukur perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan yang bertujuan untuk memperdalam ilmu pengetahuan.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- [2] Lusri, L., & Siagian, H.(2017).Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- [3] Farida, U., dan Hartono, S., (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [4] Fadriani., A., Musseng., A. Rusdiah. (2022). Pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten wajo. *MM JournalSTIE YPUP Makassar*. 3(1), 163-172.
- [5] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- [6] Munir, M. (2022). *Motivasi Organisasi, Penerapan Teori Maslow, Mc Gregor, Frederick Herzberg dan McLelland*. Al-Ifkar 18(1).
- [7] Yasing., H. (2022). The influence of competence, motivation and organizational commitment on satisfaction and performance and members of the dprd of south sulawesi province. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 11(2),613-624.
- [8] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [9] Tanjung., W., A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Swara Manajemen*. 2(2), 177-194.
- [10] Nasrah., T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 4(1), 1-10.
- [11] Febriyan., R., F. Karnain., B. Sugiharto. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.X. *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu*. 3(1), 219-238.
- [12] Primawanti., P., E. Ali., H. (2023). Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business).3(3).
- [13] Dermawan., A. Kusnadi., E. Ediyanto (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara xi medika (persero) rs. Elizabeth situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. 1(10), 1996-2008.