

The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Mitra Tours and Travel

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Tours and Travel

*Erika Rusvianti¹, Aris Hidayat²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang Kota Jakarta Pusat
Email: erikaarusvianti@gmail.com aris.aay@bsi.ac.id

Masuk tanggal : 29-06-2024, revisi tanggal : 06-07-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 13-09-2024

Abstract

In an organization, human resources are assets that need to be maximized efficiently and effectively in order to produce optimal performance. To achieve these goals, an organization must pay attention to every environment and work motivation of employees. Because with a pleasant work environment, employees will work more enthusiastically to achieve better performance. And the existence of work motivation can encourage every employee to work hard in doing a job in an effort to achieve a company goal. This study aims to find out the extent of the influence of work environment variables and work motivation on the performance of employees of PT Mitra Tours and Travel. The research method used was in the form of a questionnaire or questionnaire as data collection, using a simple random sampling technique with the slovin formula, a sample of 108 respondents was obtained. Using multiple linear regression analysis, all independent variables, namely the work environment and work motivation, have a simultaneous effect on the dependent variable, namely employee performance. The test results are evidenced by F calculation $77.644 > F$ table 3.08 with a significance value of $0.000 < 0.05$ can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected. And according to the simultaneous determination coefficient test, it is known that the R square value is 0.597 or 59.7%, so it can be concluded that the variables of work environment (X_1) and work motivation (X_2) have a contribution to employee performance (Y) of 59.7%.

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

Abstrak

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dimaksimalkan secara efisien dan efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi harus memperhatikan setiap lingkungan dan motivasi kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Serta adanya motivasi kerja dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan dengan upaya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Tours and Travel. Metode penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner sebagai pengambilan data, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 108 responden. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menyatakan seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji tersebut dibuktikan

dengan $F_{hitung} 77,644 > F_{tabel} 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan menurut uji koefisien determinasi secara simultan diketahui nilai R^2 sebesar 0,597 atau 59,7%, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 59,7%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap manusia sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus dimanfaatkan secara maksimal agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk melakukan hal ini, departemen dan divisi perusahaan harus mampu menumbuhkan lingkungan yang mendorong dan memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional pekerja. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat memperoleh kinerja yang lebih tinggi dari para karyawannya, maka penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi setiap individu. Tercapainya kesuksesan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan para pekerja akan lebih termotivasi dan produktif ketika mereka senang datang bekerja. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan keuntungan perusahaan, oleh karena itu masuk akal jika setiap bisnis harus berusaha menyediakan lingkungan yang membuat pekerja merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

Ketika orang-orang antusias terhadap apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, banyak yang yakin bahwa mereka dapat membuat perbedaan, itu disebut motivasi kerja. Pola pikir dan sikap bekerja dengan tekun untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau komersial disebut motivasi kerja, dan dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk menanamkan semangat dan tujuan pada timnya sangat penting untuk mempertahankan tingkat keterlibatan dan hasil yang tinggi dari orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Salahuddin berargumentasi bahwa agar sebuah perusahaan dapat mencapai potensi maksimalnya dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus menginspirasi para pekerjanya untuk memberikan yang terbaik sepanjang jam kerja (Wahyuni, 2023). Karyawan yang termotivasi akan memberikan kemampuan terbaik mereka dalam melakukan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna dan hubungan baik antar rekan kerjanya sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Nurfadlilla & Adinata, 2023).

Kinerja merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan, namun bagi pegawai kinerja merupakan sebuah kewajiban. Dengan kata lain, kinerja merupakan prosedur penyelesaian tugas yang diberikan, sehingga mencapai tujuan perusahaan dan dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja (Fajri & Terza Rahman, 2021). Kinerja organisasi didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya individu atau tim. Mempertahankan operasi yang sah dan sah adalah tujuan utama organisasi. Motivasi karyawan dan kualitas lingkungan kerjanya merupakan dua dari sekian banyak aspek yang mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan (Susanti et al., 2021)

Bisnis yang menciptakan dan menawarkan layanan kepada pelanggan, baik layanan tersebut aktual maupun tidak berwujud, dengan tujuan menghasilkan keuntungan dikenal sebagai penyedia layanan. Perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk jasa antara lain yang bergerak di bidang transportasi, desain, kesehatan, kebersihan, dan industri sejenis lainnya. Perusahaan penyedia jasa tour and travel PT Mitra Tours & Travel telah berdiri sejak 12 Januari 1973. Bapak Muhammad Indharto Rusman kini menjabat sebagai Direktur Utama perusahaan tour and travel tersebut. Perusahaan ini menyediakan berbagai macam pelayanan yaitu salah satunya adalah tiket pesawat, tiket kereta api, voucher hotel, tours package, event organizer, mice, ibadah umroh dan haji. PT Mitra Tours and Travel merupakan anak perusahaan dari PT Patra Jasa. Didirikan nya perusahaan ini ialah untuk membantu memberikan layanan kemudahan perjalanan bagi pekerja Pertamina (persero), selaras dengan berkembangnya usaha maka PT Mitra Tours and Travel memperluas pelayanan terhadap berbagai pihak baik pemerintahan maupun swasta serta terdapat program paket EO/MICE dan paket wisata.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang dilakukan di PT Mitra Tours and Travel menemukan permasalahan bahwa terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman dan perlu ada perubahan agar karyawan memiliki suasana atau ruang kerja yang nyaman, salah satunya suhu ruangan yang kurang dingin sehingga membuat karyawan kepanasan dan tidak bekerja dengan nyaman, karyawan banyak mengobrol dan bercanda pada jam kerja membuat beberapa orang merasa terganggu. Karyawan menjadi kurang termotivasi dan kurang efisien dalam menyelesaikan tugasnya

Tinjauan Teori

Menurut (Rahmawati et al., 2021) Lingkungan sosial, psikologis, dan fisik seorang karyawan di tempat kerja semuanya berdampak pada cara mereka melaksanakan tanggung jawabnya. Alat, bahan, prosedur, dan pengaturan semuanya berkontribusi pada apa yang Sedarmayanti sebut sebagai “lingkungan kerja”, yang juga mencakup peluang untuk pengembangan keterampilan baik secara individu maupun dalam tim (Fajriansyah et al., 2022). Sementara itu, segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu termasuk namun tidak terbatas pada pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan prasarana lainnya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja oleh Afandi (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021)

Sementara itu, menurut (Alfian & Susanti, 2023) “Dalam rangka mendapatkan hasil maksimal dari hari kerja, kondisi kerja sangatlah penting. Pekerja tidak akan memberikan segalanya jika mereka tidak berada di tempat kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, jika tempat kerja menyenangkan dan mendukung, pekerja akan lebih produktif”. Karena kantor berfungsi sebagai perpanjangan dari tempat tinggal karyawan, mereka harus mempertimbangkan kondisi kerja dengan serius. Menciptakan dan

menjaga tempat kerja yang menyenangkan akan sangat membantu dalam memaksimalkan produktivitas karena akan membantu pekerja merasa lebih nyaman.

Menurut Sinha kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai tingkat lingkungan di mana pegawai tersebut bekerja. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kebiasaan kerja pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan keberhasilan perusahaan, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rulianti et al., 2021). Untuk mempunyai lingkungan kerja yang menyenangkan, pekerja harus dalam keadaan sehat, nyaman, dan aman agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Untuk mencapai tujuan lembaga, lingkungan kerja mencakup seluruh aspek, baik internal maupun eksternal, yang berdampak pada tindakan personel, baik secara langsung maupun tidak langsung, kata Silalahi (Ahmad et al., 2022).

Menurut (Yenni & AP, 2019) Yang dimaksud dengan “motivasi kerja” adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Karyawan yang antusias dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih lama, sehingga menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Motivasi karyawan memainkan peranan penting di tempat kerja karena berkorelasi langsung dengan kinerja; tenaga kerja yang bermotivasi tinggi menghasilkan hasil yang sangat baik, sedangkan tenaga kerja yang tidak terlibat memberikan hasil di bawah standar. Mengutip Hasibuan, “motivasi” adalah “kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja”, yang pada gilirannya mendorong orang untuk bekerja secara efisien dan sistematis dalam mengejar kepuasan pribadi (Susanti et al., 2021). Menurut Dermawan motivasi dapat dipahami sebagai dorongan pada diri manusia yang bisa meningkatkan, menuntun, mengordinasikan tingkah laku (Nurfadllika & Adinata, 2023). Oleh karena itu, masuk akal jika dikatakan bahwa motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang disengaja dengan tujuan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Menurut Afandi dalam (Novriani Gultom & Nurmayasaroh, 2021) Kinerja seseorang atau tim di tempat kerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka untuk memenuhi tugas mereka dalam konteks wewenang yang diberikan kepada mereka, sesuai dengan tujuan organisasi, dan dengan cara yang patuh secara hukum dan sehat secara etika. . Berdasarkan apa yang dikatakan Mangkunegara dalam (Ahmad et al., 2022) Baik kualitas maupun kuantitas kinerja seorang pegawai merupakan indikator seberapa baik mereka melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Tours and Travel yang berlokasi di Gedung Patra Jasa lantai 1 Jl. Gatot Subroto Kav 32-34 Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner. Pengumpulan data menggunakan google formulir yang disebarkan langsung kepada karyawan PT Mitra Tours and Travel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Tours and Travel yang berjumlah 148 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 108 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program software IBM SPSS Statistics 25. Data tersebut diolah dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan analisis regresi linear berganda), uji t dan uji f, uji koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian dan Diskusi

Penelitian Uji Validitas

Dengan melihat nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation), uji validitas bertujuan untuk memastikan keabsahan suatu kuesioner dalam penelitian ini. Untuk menentukan apakah sebuah item pertanyaan atau pernyataan valid, kami membandingkan r hitung (nilai r hitung pada hasil output) dengan r tabel. Jika kedua kumpulan angka tersebut sama, kami mengatakan bahwa item tersebut valid; jika tidak, kami mengatakan bahwa item tersebut tidak valid.

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,652	0,189	Valid
X1.2	0,673		Valid
X1.3	0,586		Valid
X1.4	0,687		Valid
X1.5	0,731		Valid
X1.6	0,741		Valid
X1.7	0,747		Valid
X1.8	0,734		Valid
X1.9	0,725		Valid
X1.10	0,630		Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,739	0,189	Valid
X2.2	0,806		Valid
X2.3	0,773		Valid
X2.4	0,775		Valid
X2.5	0,717		Valid
X2.6	0,779		Valid
X2.7	0,725		Valid
X2.8	0,789		Valid
X2.9	0,805		Valid
X2.10	0,861		Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,468	0,189	Valid
Y2	0,556		Valid
Y3	0,482		Valid
Y4	0,653		Valid
Y5	0,763		Valid
Y6	0,723		Valid
Y7	0,670		Valid
Y8	0,670		Valid
Y9	0,647		Valid
Y10	0,694		Valid
Y11	0,630		Valid
Y12	0,734		Valid
Y13	0,684		Valid
Y14	0,742		Valid
Y15	0,698		Valid
Y16	0,678		Valid

Hasil pengujian validitas semua variabel ditunjukkan pada table di atas. Berdasarkan tabel tersebut, 108 responden telah menyelesaikan 36 pertanyaan; nilai r -tabel sebesar 0,189 merupakan hasil dari perhitungan rumus $df = N - 2$, yang menghasilkan 106 ($108 - 2 = 106$). Semua variabel

penelitian ini dapat dianggap valid karena, seperti yang ditunjukkan pada perhitungan sebelumnya, $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Tujuan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa alat pengukur secara konsisten mengukur gejala yang sama. Pendekatan Alpha-Cronbach digunakan oleh alat penilaian ini. Setelah semua kuesioner divalidasi, uji reliabilitas dilakukan oleh para peneliti. Tingkat reliabilitas ditentukan oleh nilai alpha yang lebih dari 0,60, dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut. :

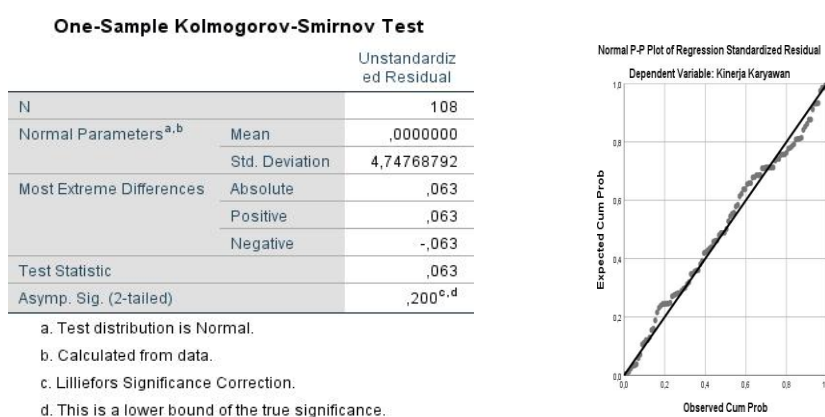
Variabel	Cronbach's Alpha dari hasil output	Ketetapan Reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,767	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,779		
Kinerja Karyawan (Y)	0,758		

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel yang terdiri dari 36 pertanyaan yang dijawab oleh 108 partisipan. Variabel yang dimaksud adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai dasar (Cronbach's Alpha > 0,60), yang menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner variabel tersebut dianggap dapat dipercaya dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi

Normalitas

Dengan menggunakan analisis grafik dan Kolmogorov-Smirnov untuk memeriksa hasil uji normalitas.

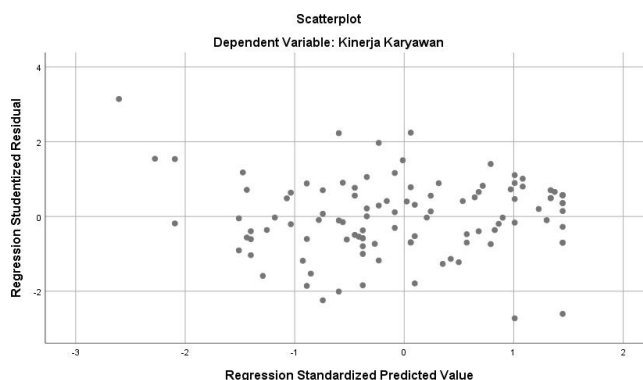


Data terdistribusi secara normal, sesuai dengan temuan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas. Hal ini disebabkan karena semua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih

dari nilai kritis 0,05. Analisis grafik menunjukkan bahwa data yang penulis olah memiliki distribusi normal, karena penyebaran titik-titik pada grafik P-Plot Gambar di atas mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas mencari bukti adanya ketidaksamaan distribusi varian dari residual dua pengamatan. Jika variasi variabel berbeda untuk setiap pengamatan, kita mengatakan bahwa variabel tersebut heteroskedastis. Dalam kasus heteroskedasitas, besarnya satu atau lebih variabel menentukan hubungan yang sistematis, bukannya distribusi kesalahan yang acak. Heteroskedasitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot dan nilai signifikansi, sesuai dengan pengolahan data :



Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,021	2,292		3,063	,003
	Lingkungan Kerja	,053	,087	,094	,602	,548
	Motivasi Kerja	-,133	,076	-,274	-1,747	,084

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,548 ($> 0,05$), dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,084 ($> 0,05$). Penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedasitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi linier antara dua atau lebih variabel independen, peneliti menggunakan uji multikolinieritas. Memeriksa Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan cara berikut ini dapat membantu mengidentifikasi adanya gejala multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,608	3,769		6,529	,000		
	Lingkungan Kerja	,422	,144	,299	2,936	,004	,372	2,691
	Motivasi Kerja	,632	,125	,514	5,055	,000	,372	2,691

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF sebesar 2,691 dan nilai tolerance sebesar 0,372. Karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil dari uji regresi linier berganda, yang dapat digunakan untuk mempelajari lebih lanjut dan menentukan dampak dari hubungan antara variabel dependen dan independent

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,608	3,769		6,529	,000
	Lingkungan kerja	,422	,144	,299	2,936	,004
	Motivasi Kerja	,632	,125	,514	5,055	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari data di atas diketahui :

1. Ketika variabel independen X1 dan variabel dependen X2 tidak ada, maka variabel kepuasan pelanggan tetap konstan, dan nilai an sebesar 24,608. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor lain tersebut.
2. Nilai sebesar 0,422 untuk B1 (koefisien regresi X1). X1 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada X1 akan memiliki ukuran pengaruh sebesar 0,422 (semua hal lain dianggap sama, penelitian ini tidak memperhitungkan faktor pengganggu).
3. Dengan nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.632, kita dapat melihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,632 untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan untuk menunjukkan apakah satu variabel penjelas atau independen secara individual dapat menjelaskan variasi variabel dependen

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	24,608	3,769	6,529	,000
	Lingkungan kerja	,422	,144	,299	,004
	Motivasi Kerja	,632	,125	,514	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dengan menggunakan informasi pada tabel di atas, kita dapat memutuskan apakah H_a dan H_0 diterima atau ditolak. Kemudian, kita dapat membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Terdapat nilai t-tabel sebesar 1,982 pada tingkat signifikansi 0,05. Kesimpulan berikut dibuat dari perbandingan t hitung dan t tabel :

Uji Hipotesis 1

H_{a1} : Cara personil PT Mitra Tours & Travel diperlakukan di tempat kerja berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

H_{01} : Para pekerja di PT Mitra Tours & Travel tidak terpengaruh oleh tempat kerja mereka dengancara apa pun.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial yang substansial terhadapkinerja karyawan, karena nilai sig untuk pengaruh parsial X_1 terhadap Y adalah $0.004 < 0.05$ dannilai t adalah $2.936 > 1.982$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis II

H_{a2} : Tingkat motivasi intrinsik anggota staf berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka di PT Mitra Tours & Travel.

H_{02} : Tingkat motivasi intrinsik para pekerja tidak terlalu berpengaruh terhadap seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka di PT Mitra Tours & Travel.

Motivasi kerja memiliki pengaruh parsial yang substansial terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai sig untuk pengaruh parsial X_2 terhadap Y sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $5.055 > 1.982$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Peneliti kemudian melakukan uji F untuk menguji apakah variabel independen dan dependen saling mempengaruhi satu sama lain pada saat yang sama setelah uji hipotesis parsial; ambang batas pengambilan keputusan untuk uji ini ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3566,931	2	1783,465	77,644	,000 ^b
	Residual	2411,838	105	22,970		
	Total	5978,769	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Uji Hipotesisi III

Ha3 : Produktivitas setiap karyawan di PT Mitra Tours & Travel dipengaruhi oleh dua faktor: lingkungan kerja dan tingkat motivasi intrinsik mereka.

H03 : Produktivitas karyawan di PT Mitra Tours & Travel tidak terpengaruh oleh kondisi kerja dan tingkat motivasi intrinsik mereka.

Tabel di atas menampilkan hasil uji F, yang menghasilkan nilai f-hitung sebesar 77,644 > f-tabel 3,08 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan diterimanya Ha, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas yang teramati dalam variabel dependen. Lihat di bawah ini untuk hasil uji koefisien determinasi parsial

Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.494	5.31884

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Kita dapat menyimpulkan bahwa tempat kerja berkontribusi sebesar 49,8 poin persentase terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dari data yang ditunjukkan di atas, di mana nilai koefisien determinasi parsial adalah 0,498. Ketika faktor-faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan memiliki dampak pada faktor-faktor yang tersisa.

Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.559	4.96201

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Statistik di atas menghasilkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,563 yang berarti X2, variabel yang mewakili motivasi kerja, memberikan kontribusi sebesar 56,3% terhadap Y, variabel yang mewakili kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak terukur menyumbang 43,7% sisanya

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Penulis menjalankan pengujian ini untuk melihat seberapa kuat semua variabel independen—iklim tempat kerja (X1) dan motivasi intrinsik karyawan (X2)—berkorelasi dengan variabel dependen—kinerja dalam pekerjaan (Y). Berikut hasil perhitungan analisis regresi model yang mengungkapkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,597	,589	4,79269

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai R-squared variabel lingkungan kerja (Y) sebesar 0,597 yang berarti X1 dan X2 sama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Y ditinjau dari lingkungan kerja. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 40,3% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan p-value kurang dari 0,05, temuan uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung 2,936 > ttabel 1,982. Dengan koefisien regresi positif sebesar 0,422, kita dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja PT Mitra Tours and Travel.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

T hitung 5,055 > t tabel 1,982 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 merupakan hasil statistik uji t variabel motivasi kerja. Tingkat motivasi intrinsik pekerja di PT Mitra Tours & Travel berkorelasi positif dengan produktivitasnya, sesuai dengan hipotesis nol yang didukung oleh koefisien regresi positif sebesar 0,632.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai f hitung sebesar 77,644 > f tabel 3,08 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 merupakan hasil uji f variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Mengingat nilai p kurang dari 0,05, kita dapat menerima Ha dan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi karyawan berdampak pada kinerja secara bersamaan.

Simpulan dan Saran

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti bahwa faktor “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Tours and Travel” ternyata mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah membuat berbagai kesimpulan dari data yang dilaporkan, antara lain sebagai berikut: Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja (X1), karena nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,936 melebihi nilai t tabel sebesar 1,982 atau alternatifnya nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.

1. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja (X2) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,055 melebihi nilai t tabel sebesar 1,982 atau alternatifnya nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis uji f menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai f hitung sebesar 77,644 lebih besar dari nilai f tabel 3,08, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Artinya, f yang dihitung dan f tabel lebih besar dari 0,05, dan tingkat signya juga lebih kecil.
3. Hasil analisis pengujian koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa X1 dan X2 yang merupakan variabel independen memberikan kontribusi sebesar 59,7 persen terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Sisanya sebesar 10,0 persen berasal dari variabel lain. yang tidak diselidiki.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan motivasi karyawan berperan besar terhadap produktivitas PT Mitra Tours & Travel. Intinya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis harus fokus pada bidang-bidang ini.

Berdasarkan temuan, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dorongan mereka untuk melakukan yang terbaik, menurut penelitian. Jika beruntung, PT Mitra Tours & Travel akan memperhatikan hal-hal seperti semangat kerja dan insentif untuk meningkatkan produktivitas.
2. Para peneliti di masa depan dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan ukuran sampel yang digunakan untuk menarik kesimpulan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penulisan karya ilmiah ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam penulisan artikel ini sehingga dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang di harapkan bisa dijadikan referensi bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(1), 76–83. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>
- Rahmawati, R., Mitrarani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Yenni, & AP, M. (2019). *Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam STAI-YAPTIP Pasaman Barat* 93. 93–107.