

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Buguri di Makassar**

Muhammad Fauzi Fachreza<sup>1\*</sup>, Niniek F. Lantara<sup>2</sup>, Zaenal Arifin<sup>3</sup>

email korespondensi: [fauzifachreza@gmail.com](mailto:fauzifachreza@gmail.com)

<sup>1</sup>\*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Buguri Di Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan pada kantor Rumah Makan Buguri Di Makassar yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 30 karyawan Rumah Makan Buguri Di Makassar. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik motivasi maka semakin baik tingkat kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku pesertanya serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan SDM yang mampu menunjang tercapainya organisasi 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, Afandi. (2018).

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai

kemampuan yang strategis dan konkret dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras (Ryan Septiadi, 2020).

Perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya (Ruhaya, 2020).

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Untuk mencapai laba maksimum perusahaan, maka perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan (Tombong, 2021). Penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan dituntut untuk harus selalu berusaha meningkatkan kinerja serta memberikan pembinaan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam menyelesaikan yang diberikan dengan dasar atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Tatimu & Asaloei, 2016).

Pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi mudah tercapai. Dengan adanya target lingkungan kerja, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Lingkungan kerja jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu lingkungan kerja jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM (Latif et al, 2021).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Selain lingkungan kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja variabel itu adalah motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah

pegawai tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikan tugas sering kali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan (Reza, 2017).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Doni Bachtiar, 2019), menemukan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja dan (Reza, 2017), menemukan hasil-hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

## Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sebagai upaya menyelidiki masalah. Dimana masalah tersebutlah yang mendasari peneliti mengambil data, menentukan variable dan yang kemudian diukur dengan angka agar bisa dilakukan analisa sesuai dengan prosedur statistic yang berlaku. Analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian akan dilakukan pada Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Buguri di Makassar. dengan sumber data yang berasal dari objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus, karena jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 30 karyawan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS

adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970) telah digambarkan sebagai salah satu "buku sosiologi yang paling berpengaruh". Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

## Hasil

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1 Tabel Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	3,17	5,00	4,3111	,56177
Motivasi	30	1,50	5,00	4,2917	,73720
Kinerja Karyawan	30	3,50	5,00	4,3944	,46626
Valid N (listwise)	30				

**Sumber: Data primer yang diolah, 2025**

Berdasarkan Tabel 1 diatas,  $X_1$  memiliki nilai minimum 3,17, nilai maksimum 5, dan mean 4,3111 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.  $X_2$  memiliki nilai minimum 1,50 nilai maksimum 5 dan mean 4,2917 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.  $Y$  memiliki nilai minimum 3,50, nilai maksimum 5 dan mean 4,3944 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju

### Hasil Uji Instumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (korelasi item-total korelasi) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel**

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,830**	0,3610	Valid
	X1.2	0,751**	0,3610	Valid

	X1.3	0,767**	0.3610	Valid
	X1.4	0,769**	0.3610	Valid
	X1.5	0,690**	0.3610	Valid
	X1.6	0,655**	0.3610	Valid
X2	X2.1	0,914**	0.3610	Valid
	X2.2	0,920**	0.3610	Valid
	X2.3	0,864**	0.3610	Valid
	X2.4	0,889**	0.3610	Valid
Y	Y1	0,714**	0.3610	Valid
	Y2	0,494**	0.3610	Valid
	Y3	0,483**	0.3610	Valid
	Y3	0,812**	0.3610	Valid
	Y5	0,837**	0.3610	Valid
	Y6	0,785**	0.3610	Valid

*Sumber: data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari  $>0,6$ . Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 3 senagai berikut:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,831	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,917	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	0,6	Reliabel

*Sumber: data primer yang diolah, 2025*

Tabel 3 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  atau 5 persen maka data terdistribusi secara normal dan

apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  atau 5 persen maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26,3666667
	Std. Deviation	1,92902289
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,110
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,624	1,602
	Motivasi	,624	1,602

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

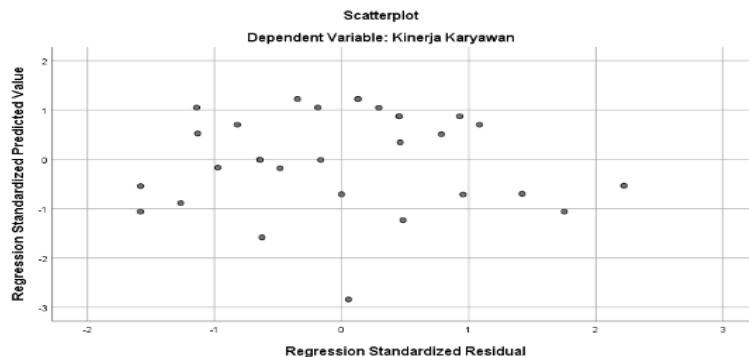
Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPREID, yang diperlihatkan pada gambar berikut.

**Gambar 1. Scatterplot**



**Sumber: data primer yang diolah, 2025**

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

### Hasil Uji Analisis Regresi

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	11,769	3,067		3,838	,001
	Lingkungan Kerja	,336	,146	,405	2,293	,030
	Motivasi	,344	,167	,363	2,058	,049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: data primer yang diolah, 2025**

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$
$$Y = 11,769 + 0,336 X_1 + 0,344 X_2$$

- Nilai konstanta adalah 11,769 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan ( $Y$ )) sebesar 11,769 satuan.

- b. Lingkungan Kerja ( $b_1$ ) adalah 0,336 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 jika nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $b_2$ ) adalah 0,344 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung  $< 0,05$  maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	11,769	3,067		3,838	,001
Lingkungan Kerja	,336	,146	,405	2,293	,030
Motivasi	,344	,167	,363	2,058	,049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

- Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,030 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $b_1$  yang bernilai +0,336 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_1$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,049 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $b_2$  yang bernilai +0,344 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_2$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) variabel independen terhadap

variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Tabel 8 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	107,913	2	53,956	12,237
	Residual	119,054	27	4,409	
	Total	226,967	29		

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

*Sumber: data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 8 diatas jika menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka dapat dibandingkan bahwa signifikan  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji pada tabel 16 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung  $4,542 > F$ -tabel  $12,237$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,5$ . Hal ini berarti yang di ukur Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 <sup>a</sup>	,475	,437	2,09986
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				

*Sumber: data primer yang diolah, 2025*

Tabel di atas terdapat angka  $R$  sebesar  $0,690$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar  $47,5\%$

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, misalnya dengan adanya fleksibilitas waktu kerja atau fasilitas kesehatan, membantu karyawan untuk tidak merasa terbebani. Keseimbangan ini sangat penting dalam menjaga energi dan fokus, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Secara fisik, lingkungan kerja di Rumah Makan Buguri dirancang dengan baik untuk memastikan kenyamanan, baik bagi karyawan maupun pelanggan.

Rumah Makan Buguri menyediakan fasilitas seperti gazebo dan lesehan, yang tidak hanya menciptakan suasana nyaman bagi pelanggan tetapi juga memberikan ruang kerja yang terorganisir bagi karyawan. Ruang yang baik ini memungkinkan aliran kerja yang efisien dan memudahkan karyawan dalam melayani pelanggan. Adanya ruang meeting dan VIP room menunjukkan bahwa tempat ini dirancang untuk melayani berbagai kebutuhan pelanggan, dari makan santai hingga pertemuan bisnis. Ini menciptakan variasi dalam lingkungan kerja yang bisa mendorong kreativitas dan adaptabilitas karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Adapun indikator dominan dalam variabel lingkungan kerja Adalah Pencahayaan di ruang Kerja. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, seperti pencahayaan yang memadai, membuat karyawan merasa lebih baik dan mampu bekerja dengan lebih fokus. Ketika karyawan tidak terganggu oleh kondisi fisik yang tidak nyaman, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Pencahayaan yang baik memastikan bahwa semua area kerja terlihat jelas, mengurangi risiko kecelakaan kerja akibat salah lihat atau salah langkah. Ini terutama penting di area yang membutuhkan ketelitian tinggi atau penggunaan alat berat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kasmaludina, Muh.Askal Basir b (2023), Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Rambe (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah cabang. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik, pegawai cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian yang mendukung pernyataan ini biasanya menunjukkan adanya korelasi antara faktor-faktor dalam lingkungan kerja dengan indikator kinerja seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja maka karyawan Rumah Makan Buguri termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang kuat, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah

Makan Buguri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan kerja.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinungan, 2018:134) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan perilaku seseorang menurut teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktor eksternal).

Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik yang berdampak kepada semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang penting, karena berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Di Rumah Makan Buguri, motivasi karyawan terutama didorong oleh kebutuhan hidup, seperti kebutuhan ekonomi, keamanan, dan kesejahteraan. Ketika karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan ini, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus.

Adapun indikator dominan dalam variabel motivasi adalah kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan lebih fokus dalam pekerjaan mereka. Dengan kemauan yang tinggi, karyawan di Rumah Makan Buguri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemauan yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rambe (2022), motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah cabang dan Prabudi & Purwati (2022), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seberapa giat dan berdedikasinya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan finansial, ambisi pribadi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat

kinerja karyawan. Karena pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Adapun indikator dominan dalam variabel lingkungan kerja adalah tata ruang ialah merujuk pada pengorganisasian dan penataan ruang dalam suatu wilayah atau area tertentu, baik itu di tingkat makro seperti sebuah negara, wilayah, atau kota, maupun di tingkat mikro seperti suatu bangunan atau ruangan. Konsep ini mencakup pengaturan dan pengelolaan ruang untuk mencapai tujuan tertentu, seperti pembangunan berkelanjutan, keamanan, efisiensi, dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, selalu penting untuk melibatkan karyawan dalam proses perancangan dan peningkatan lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja maka karyawan Rumah Makan Buguri termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang kuat, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Makan Buguri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan kerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, direkomendasikan beberapa saran kepada peneliti berikutnya yang terkait dengan kinerja karyawannya yaitu.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja Rumah Makan Buguri Makassar perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, lingkungan kerja karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, harus memberikan kenyamanan kerja secara rutin kepada para karyawan agar nantinya pegawai menjadi lebih termotivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Kbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>

Doni Bachtiar. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>

Fatimah H. Tombong. (2021). Perancangan Aplikasi Penentuan Rute Tercepat dalam Proses Pengiriman Barang oleh Kurir. In Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (Vol. 14, Issue 1). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru

Hasby, N. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Pengiriman Terhadap Kepuasan Konsumen JNE Express Agen Pangkalan Mansyur. In Univversitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (Vol. 561, Issue 3). Univversitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Kasmaludina, Muh. Askal Basir b, J. G. c. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. 2, 14–21.

Latif, A. Y., Patwayati, P., Awasinombu, A. H., Montundu, Y., & Istianandar, F. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kpu Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 455. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20915>

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Prabudi, A., & Purwati, A. A. (2022). the Effect of Motivation, Work Environtment, Leadership Style, and Remuneration on Employee'S Performance At Pt. Trisakti Harapan Employees. *Juurnal Bisnis Terapan*, 427(4). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>

Priansa. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Putra, S. W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>

- Reza, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Soppeng. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 6). <http://journal.iaimsinjai.ac.id/indeks.php/mimbar>
- Ryan Septiadi. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Patampanua Kabupaten Pinrang. *UIN Alauddin Makassar*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet.
- Sujarweni. (2016). Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. V
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Tatimu, K. G. V., & Asaloei, S. I. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1), 1–23.
- Triyono, S. (2019). Analisis Pengaruh Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen terhadap Kecenderungan Pembelian Kembali. In *UIN Syarif Hidayatullah (Issue 57)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada