

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN

Moch Aris<sup>1</sup>, Nurul Akramiah<sup>2</sup>, Dwita Laksmita<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2,3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [mocharis028@gmail.com](mailto:mocharis028@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurul.aidan04@gmail.com](mailto:nurul.aidan04@gmail.com)<sup>2</sup>, [laksmitadwita@gmail.com](mailto:laksmitadwita@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Universitas Merdeka Pasuruan masih terdapat beberapa aspek yang dirasakan kurang oleh karyawan, seperti ukuran ruangan yang tidak efisien, kurangnya fasilitas ruang istirahat, dan gangguan suara dari luar yang mengganggu konsentrasi. Masalah-masalah ini dapat berpotensi mengurangi motivasi kerja karyawan dan menghambat kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Merdeka Kota Pasuruan baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan tendik di Universitas Merdeka Kota Pasuruan dan menggunakan sampel non probabiliti sampling sebesar 36 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 2,034, dengan t hitung 8,177 pada taraf signifikansi 0,000, kurang dari 0,05. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 2,034 dengan t hitung 2,987, serta tingkat signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Universitas Merdeka Pasuruan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik dari aspek internal miasalnya dengan cara mencari peluang untuk menguasai suatu keterampilan baru atau memperdalam pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dll dan dalam aspek eksternal seperti halnya memberi reward, pujian, tunjangan dll.

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

### Article History

Received: Agustus 2024  
Reviewed: Agustus 2024  
Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author  
Publish by : Musytari



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

## *Abstract*

There are still several aspects at Merdeka Pasuruan University that employees feel are lacking, such as inefficient room size, lack of break room facilities, and noise from outside that disturbs concentration. These problems can potentially reduce employee work motivation and hinder their performance. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Merdeka University of Pasuruan City, both simultaneously and partially. The population of this study was educational staff at Merdeka University, Pasuruan City and used a non-probability sampling sample of 36 employees. The research results show that 1) work motivation has a positive and significant influence on performance with a coefficient value of 2.034, with a t count of 8.177 at a significance level of 0.000, less than 0.05. 2) the work environment has a positive and significant effect on performance with a coefficient value of 2.034 with a t count of 2.987, and a significance level of 0.005, which is smaller than 0.05. Merdeka Pasuruan University needs to increase employee work motivation, both from the internal aspect, for example by looking for opportunities to master a new skill or deepen knowledge by attending training, etc. and in the external aspect, such as providing rewards, praise, allowances, etc.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam menjalankan suatu perusahaan. SDM sering kali diidentifikasi sebagai kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dalam konteks ini, karyawan menjadi poros utama yang menggerakkan roda perusahaan. Mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan teknis dan operasional yang menjadi tulang punggung keberlangsungan bisnis.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Karyawan yang dapat dikelola dengan baik maka dapat dinilai melalui kinerja karyawannya. (Estiana et al., 2023), mengemukakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan

manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Eka et al., 2023). Motivasi karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas kinerja mereka. Terlihat bahwa tingkat motivasi karyawan masih belum optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pihak universitas. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan aman bagi seluruh komunitas universitas.

Menurut (Jufri dan Zikriati Mahyani, 2020), selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di tempat kerja, termasuk teknologi, interaksi manusia, dan struktur organisasi. Pengukuran lingkungan kerja menjadi krusial dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, di dalam lingkungan kerja Universitas Merdeka Pasuruan, masih terdapat beberapa aspek yang dirasakan kurang oleh karyawan, seperti ukuran ruangan yang tidak efisien, kurangnya fasilitas ruang istirahat, dan gangguan suara dari luar yang mengganggu konsentrasi. Masalah-masalah ini dapat berpotensi mengurangi motivasi kerja karyawan dan menghambat kinerja mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner. Penelitian ini dititik beratkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Merdeka Pasuruan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Universitas Merdeka Pasuruan di Jl. Ir. H. Juanda No.68, Tapaan, Kec. Bugul Kidul, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67129. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan Universitas Merdeka Pasuruan yaitu sebanyak 86 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan jenis non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Dalam hal ini sampel yang di ambil adalah karyawan tendik di Universitas Merdeka Kota Pasuruan dari jumlah 41 orang menjadi 36 orang karena penelitian ini lebih memfokuskan karyawan tendik yang pekerjaan yang lebih berperan banyak dalam membantu pekerjaan (tendik yang tidak di jadikan sampel adalah petugas keamanan karena pekerjaannya lebih ringan)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------------|------|---------|--------|------------|
| Motivasi Kerja   | X1.1 | 0.742   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.2 | 0.472   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.3 | 0.627   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.4 | 0.618   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.5 | 0.779   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.6 | 0.567   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.7 | 0.553   | 0.324  | VALID      |
|                  | X1.8 | 0.720   | 0.324  | VALID      |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0.431   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.2 | 0.663   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.3 | 0.627   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.4 | 0.447   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.5 | 0.790   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.6 | 0.788   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.7 | 0.696   | 0.324  | VALID      |
|                  | X2.8 | 0.643   | 0.324  | VALID      |
| Kinerja Karyawan | Y.1  | 0.741   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.2  | 0.848   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.3  | 0.725   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.4  | 0.611   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.5  | 0.761   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.6  | 0.637   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.7  | 0.627   | 0.324  | VALID      |
|                  | Y.8  | 0.541   | 0.324  | VALID      |

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memenuhi persyaratan atau dinyatakan valid. Dilihat

dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.  $R$  tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sample ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,324.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama" (Sugiyono, 2017). Jika nilai  $\alpha > 0.6$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Alpa  | Keterangan |
|------------------|-------|------------|
| Motivasi         | 0,804 | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,793 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,830 | Reliabel   |

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2, yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpa* di atas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov**

| Kriteria                       | Nilai | Keterangan                          |
|--------------------------------|-------|-------------------------------------|
| Monte Carlo Sig.<br>(2 tailed) | 0.156 | Residual<br>berdistribusi<br>normal |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 3 diatas, menunjukkan nilai sig.  $0,156 > 0.05$  maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) mempunyai data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

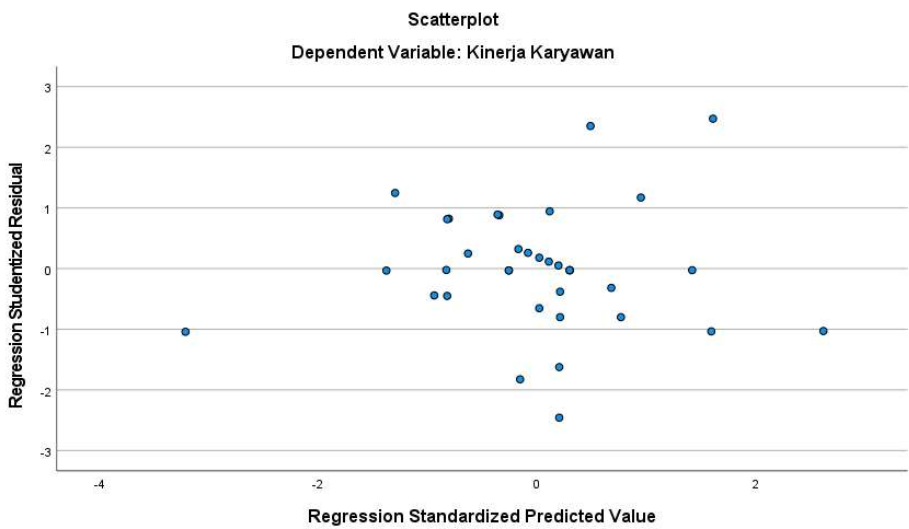
| Variabel              | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                       | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Motivasi Kerja (X1)   | 1.000                   | 1.000 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1.000                   | 1.000 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4 diatas, dikatakan bahwa variabel gaji (X1) dan stres kerja (X2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar  $1.000 > 0.1$  dan nilai VIF sebesar  $1.000 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2024

Gambar 1 bahwa ZPRED dan SRESID mnunjukan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi dan layak untuk memprediksi variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

## Uji Linieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                                 | Deviation from linearity |       | Keterangan |
|------------------------------------------|--------------------------|-------|------------|
|                                          | Sig.                     | Alpha |            |
| Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja (Y)   | 0.481                    | 0.05  | Linier     |
| Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) | 0.06                     | 0.05  | Linier     |

*Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)*

Berdasarkan table 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel motivasi kerja (X1) yaitu  $0,481 > 0,05$  dan pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu  $0,06 > 0,05$  yang membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) adalah linier.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)            | 10.767                      | 2.627      |                           | 4.099 | .000 |
| 1 Motivasi Kerja {X1}   | .496                        | .061       | .787                      | 8.177 | .000 |
| 1 Lingkungan Kerja {X2} | .170                        | .057       | .287                      | 2.987 | .005 |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10,767 + 0,496X_1 + 0,170X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 10.767, dan bernilai positif. Artinya apabila nilai variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 10.767.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,496 atau 49,6% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,170 atau 17% menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika bisa adaptasi dengan lingkungan kerja, tidak bermasalah dengan lingkungan dan bisa membangun lingkungan yang baik dalam lingkungan kerja, maka diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .833a | .695     | .676              | 1.21769                    |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,695, hal ini mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja sebesar 69,5%.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 111.247        | 2  | 55.623      | 37.513 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 48.931         | 34 | 1.483       |        |                   |
| Total        | 160.178        | 36 |             |        |                   |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Berdasarkan table 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu  $F_{hitung} 37,513 > F_{tabel} 3,28$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel Independen | t hitung | Sig   | t tabel |
|---------------------|----------|-------|---------|
| Motivasi            | 8,177    | 0,000 | 2,304   |
| Lingkungan Kerja    | 2,987    | 0,005 |         |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- Nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 8,177 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka  $t_{hitung} 8,177 > t_{tabel} 2,034$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,987 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka  $t_{hitung} 2,987 > t_{tabel} 2,034$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pembahasan dari penelitian ini adalah :

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai yaitu  $F_{hitung} 37,513 > F_{tabel} 3,28$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis pertama  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital* ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya hasil menunjukkan bahwa variabel *human capital* berpengaruh secara positif dan signifikan.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,177 dengan taraf signifikan. hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,987 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian dan analisa data serta pada pembahasan diatas, maka dari itu disimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil penelitian diatas adalah :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada  $F$  tabel yaitu  $F$  hitung 37,513 >  $F$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Merdeka Pasuruan
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 2,034, dengan  $t$  hitung sebesar 8,177 pada taraf signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai koefisien yang diperoleh adalah 2,034 dengan  $t$  hitung sebesar 2,987, serta tingkat signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05.

Adapun berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Universitas Merdeka Pasuruan perlu meningkatkan motivasi karyawan, baik dari aspek internal (memberikan kesempatan pada karyawan untuk pengembangan diri atau meningkatkan motivasi intrinsik misalnya dengan cara mencari peluang untuk menguasai suatu keterampilan baru atau memperdalam pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dll) maupun eksternal (misalnya reward, penghargaan, tunjangan dll), karena hal tersebut terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Selain memberikan motivasi, Universitas Merdeka Pasuruan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang tenang dan nyaman (misalnya ruang kerja yang bersih dan nyaman, pencahayaan yang baik, dan menambahkan

fasilitas ruang istirahat yang nyaman), yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

3. Bagi karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerja mereka dengan mengembangkan kemampuan intelektual dan interpersonal, serta selalu memupuk kerjasama. Hal ini penting untuk kelancaran kerja dan kemajuan individu, kelompok, serta organisasi.

## REFERENSI

- Eka, t. Et al. (2023). Pengaruh motivasi, loyalitas, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum mitra medika medan. 4(2), 546–558.  
[Https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl](https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl)
- Estiana, r. Et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal lentera bisnis, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Jufri dan zikriati mahyani, m. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In jurnal al-idārah | (vol. 1, issue 1).
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.