Volume 8 Issue 3 (2023) Pages 346 - 351
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi (PSD dan ITC BSD)

Fajar Pitaloka[1]✉, Michael Vindi Marchellino [2], Krisna Sudjana[3], Rizkison [4]
[1,2] Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School, Depok

[3,4] Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School, Depok

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 37 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 0,48% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 99,52% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan variabel lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung = 0,851 < dari Ftabel = 3,240. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis thitung (-1,119) dimana ttabel (2,030) maka, secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Amazone Dunia Rekreasi. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Amazone Dunia Rekreasi dengan nilai hasil analisis thitung (1,273) dimana ttabel (2,030). Variabel yang dominan dan mempengaruhi Kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi adalah tidak ada, karena kedua variabel sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*
Copyright (c) 2023 Fajar Pitaloka, Krisna Sudjana, Michael Vindi archellino [3], Rizkison [4]

✉ Corresponding author :
Email Address : pajar.pitaloka@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia begitu penting dalam setiap karyawan untuk untuk menetapkan posisi sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai apa yang dimau oleh perusahaan dan

tentunya dengan kualitas kinerja yang sesuai dan kompeten dari karyawan. Hal tersebut untuk memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan agar tetap berjalan dan tidak tertinggal dengan kompetitor yang ada.

PT. Amazone Dunia Rekreasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang hiburan permainan, berdasarkan riset yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga terjadinya penurunan bagi perusahaan yang membuat tidak tercapainya visi misi perusahaan. Kurangnya motivasi di PT Amazone Dunia Rekreasi yang diberikan oleh atasan sehingga mempengaruhi kualitas kerja bagi karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

Di masa sekarang memang sulit dalam memilih dan memilah lingkungan kerja yang baik ataupun tidak baik, namun dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka lingkungan kerja yang awalnya dirasa kurang baik, akan menjadi baik. Sebagai contoh, dengan kita mendisiplinkan diri mengikuti ketentuan perusahaan, akan membuat kita jadi lebih tertata dalam segi pekerjaan, namun apabila dirasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, maka disarankan untuk berkonsultasi dengan pimpinan yang ada untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Terdapat juga permasalahan mengenai kurang seimbangnya infrastruktur yang ada di PT. Amazone Dunia Rekreasi dengan kondisi center terutama dihari-hari libur seperti weekend dan hari raya seperti lebaran, natal, tahun baru, liburan sekolah, dan lain sebagainya, yang tentunya memerlukan banyak tenaga kerja demi menghasilkan pelayanan yang terbaik, namun diperusahaan ini menurut penulis dirasa masih kurang. Hal tersebut terjadi karena kurangnya tenaga kerja yang berkompeten sesuai standar yang perusahaan butuhkan, namun tidak hanya faktor tersebut terdapat juga faktor ketidak sesuaian antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan gaji yang diterima karyawan, sehingga terdapat beberapa karyawan yang dirasa cukup berkompeten dan sudah sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya, harus resign karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Penurunan kinerja karyawan menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi dan sebagai upaya untuk memperbaiki dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi.

1. Motivasi Kerja

Menurut Octavia, (2020:52) adalah tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuati untuk mencapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama bagi seseorang.

Menurut Taruh (2020:11) mengatakan tentang teori ERG Adelfer, variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

a. Eksistensi (*existence*), dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
b. Keterkaitan (*relatedness*), berhubungan dengan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman.
c. Pertumbuhan (*growth*), aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pencarian dan pengembangan personal dan karier, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktivitas non kerja, misalnya organisasi.

2. Lingkungan kerja

Menurut Subianto (2018,68) yang mengatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya".

Indikator menurut Bahri (2018:43) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung.
    1) Lingkungan kerja secara langsung adalah lingkungan kerja yang berhubungan secara langsung seperti, pusat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya.
    2) Lingkungan kerja secara tidak langsung atau lingkungan kerja perantara adalah lingkungan umum yang daoat mempengaruhi manusia seperti, tempratur udara, kelembapan, situasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain sebagainya.
b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua kegitan yang berhubungan dengan Pekerjaan, baik hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Marsithah (2022:24) mengatakan bahwa "kinerja (performance) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*."

Indikator kinerja karyawan menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:37) terdiri dari :

a. Kualitas.

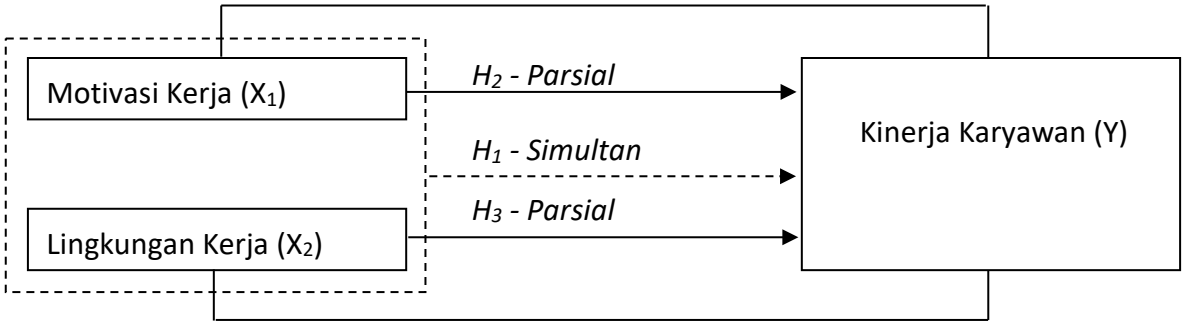
   Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

KERANGKA KONSEPTUAL



Menyesuaikan dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   $H_o : \beta_i = 0$, berarti secara simultan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Amazone Dunia Rekreasi.

   $H_{1:} \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Amazone Dunia Rekreasi.

2. Hipotesis 2

   $H_o : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amazone Dunia Rekreasi.

   $H_{1:} \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi.

3. Hipotesis 3

   $H_o : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi.

$H_{1:} \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amazone Dunia Rekreasi

METODOLOGI

Dalam penelitian ini jumlah populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dan metode yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan jumlah 37 orang karyawan Amazone ITC BSD Tanggerang dan Pesona Square Depok. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner (Angket)

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisioner.

2. Interview (Wawancara)

   Selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan teknik interview (wawancara). Hal ini penulis lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam dan lain sebagainya. Adapun bentuk interview yang penulis lakukan adalah interview terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

3. Observasi (Pengamatan)

Teknik pegumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lainsebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	R-hitung	Simpulan	Keterangan
1	Semangat hanya saat mendengar motivator	0,847	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

2	Harus mendengar/ membaca agar termotivasi	0,520	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
3	Harus memiliki pola fikir positif agar termotivasi	0,639	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
4	Tidak perlu orang lain agar termotivasi	0,637	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
5	Menciptakan motivasi sendiri	0,601	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
6	Pekerjaan yang sesuai dengan keterampila agar termotivasi	0,635	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
7	Tidak termotivasi bila mengerjakan yang tidak sesuai	0,710	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
8	Termotivasi bila ditempatkan dipekerjaan yang dikuasai	0,828	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
9	Mengatur pola fikir agar termotivasi	0,666	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
10	Menuangkan kemampuan agar termotivasi	0,383	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	R-hitung	Simpulan	Keterangan

1	Keamanan kerja yang baik	0,507	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
2	Nyaman bekerja dengan suhu yang dingin	0,414	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
3	Tidak keberatan dengan kebisingan	0,649	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
4	Fasilitas komputer yang dapat mempermudah pekerjaan	0,437	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
5	Peralatan kerja yang memadai	0,591	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
6	Perlengkapan penerangan yang baik	0,657	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
7	Pencahayaan ditempat kerja yang bagus	0,353	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
8	Suasana kerja antar karyawan baik adanya	0,352	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
9	Komunikasi yang baik antar karyawan	0,425	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	R-hitung	Simpulan	Keterangan
1	Karyawan mampu menciptakan	0,874	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3

	semangat tinggi dalam lingkungan kerja			
2	Karyawan berupaya menjadi pribadi yang selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan	0,343	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang ditentukan	0,417	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
4	Saya harus memberikan kualitas kinerja yang terbaik bagi perusahaan	0,496	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan akurat	0,431	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
6	Saya dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan	0,493	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
7	Menyelesaikan tugas bahkan sebelum batas yang ditentukan	0,356	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
8	Melakukan evaluasi mandiri bila memiliki waktu senggang setelah menyelesaikan tugas pekerjaan	0,784	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
9	Saya memiliki kemauan yang kuat	0,564	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3

	dalam menjalankan tugas			
10	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas	0,528	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
11	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan sebaik - baiknya	0,583	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
12	Karyawan mendapatkan solusi dalam mengerjakan pekerjaan	0,438	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
13	Karyawan saling memberi arahan ke karyawan lainnya jika ada yang salah dalam pekerjaan	0,445	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3
14	Karyawan senior selalu memberikan contoh dan pedoman untuk karyawan lainnya	0,747	Valid	Karena nilai r_{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,894	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Lingkungan Kerja	0,790	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

3	Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

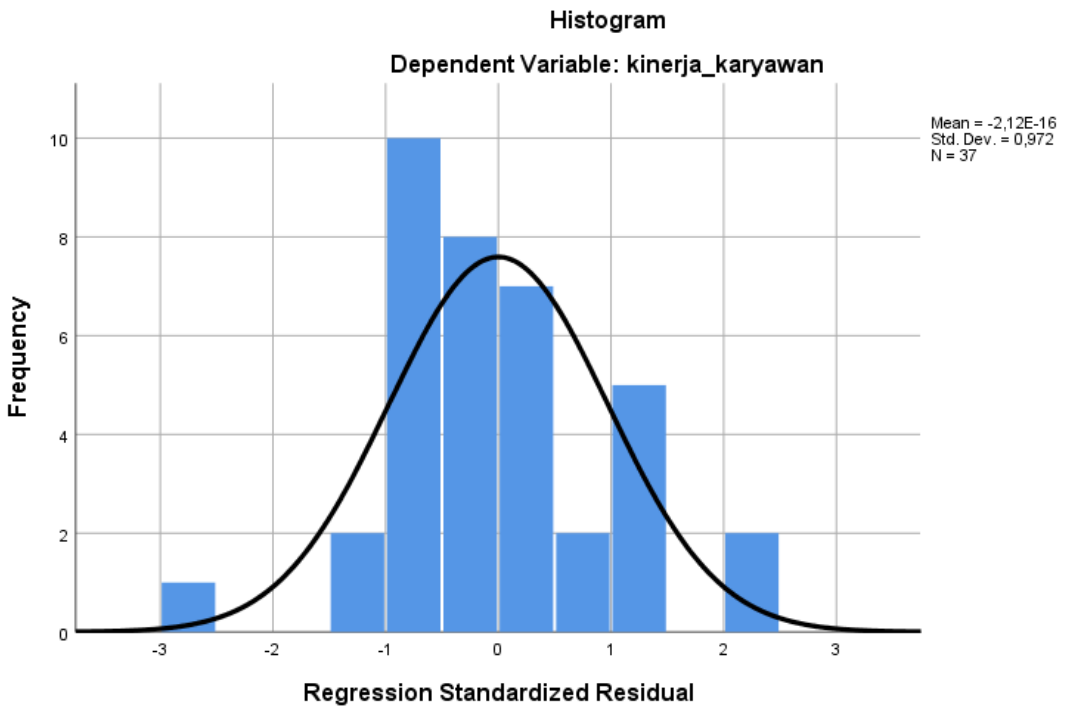
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. *Hasil Uji Normalitas*



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal makaresidual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13048123
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,107
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

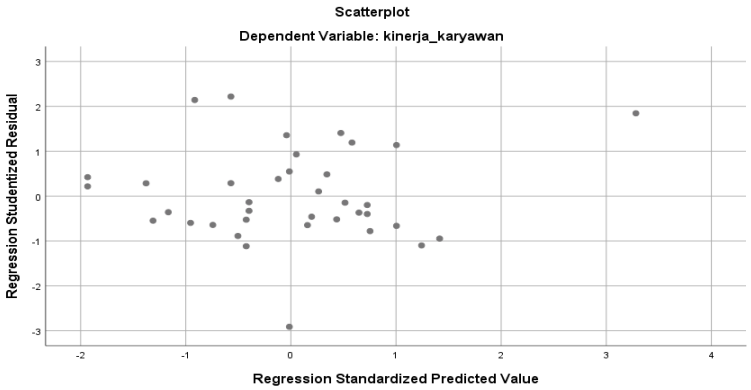
Berdasarkan table output di atas,diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,179 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normlitas Kolmogorov- smirnov di atas,dapat disimpilkan bahwa data berdistribusi normal,dengan demikina,asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Motivasi Kerja	0,474	> 0,1	2,108	< 5
Lingkungan Kerja	0,474	> 0,1	2,108	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini anatara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	55,805	9,661		5,776	,000		
motivasi_kerja	-,319	,285	-,272	-1,119	,271	,474	2,108
lingkungan_ kerja	,441	,346	,309	1,273	,212	,474	2,108

Melihat nilai *Unstandardizet Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 55,805 + (-0,319)X_1 + 0,441X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 55,805 yang berarti jika variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 55,805.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar -0,319 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar (-0,319).
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja nilai sebesar 0,441 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sementara variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,441.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	47,441	2	23,720	,851	,436[b]
	Residual	947,586	34	27,870		
	Total	995,027	36			

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 0,851. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai - nilai Untuk Distribusi F adalah 3,280. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 0,851 < dari Ftabel = 3,240. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri motivasi kerja dan lingkungan kerja maka secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,218[a]	,048	-,008	5,279

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,048 atau 0,48%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi sebesar 0,48% sedangkan sisanya sebesar 99,52% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T		Sig.		Kesimpulan
	t-hitung	t_{tabel}	HASIL	α = 5%	
Motivasi Kerja	-1,119	< 2,030	0,271	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Lingkungan Kerja	1,273	< 2,030	0,212	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai Ttabel pada tingkat signifikasi 5% (0,05). Nilai Ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 2,030. Dengan membandingkan Thitung dan Ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi karena thitung (-1,119) < ttabel (2,030) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi karena thitung (1,273) < ttabel (2,030) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat masih ditemui kendala pada kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja maka, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, dapat dijelaskan bahwa kedua variabel sama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyebab mengapa kedua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki banyak alasan, salah satunya mungkin variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dianggap begitu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi, atau dengan kata lain kedua variabel dianggap tidak bermasalah bagi karyawan, atau dirasa sudah cukup baik diterapkan oleh perusahaan, oleh sebab itu tidak ada variabel yang berpengaruh signifikan.

Disamping itu ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja angkanya kurang, namun semakin menurun justru, kualitas kinerja karyawannya akan semakin meningkat, hal ini disebabkan tidak adanya pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang bemasalah.

Selain itu dari sisi lain karakteristik karyawan dari segi jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan Amazone Dunia Rekreasi memiliki area bermain yang cukup luas yang ditugaskan kepada bagian *crew*, oleh karna itu jumlah *crew* lebih banyak dibandingkan dengan bagian *cashier* yang areanya haya sepanjang meja transaksi saja. Biasanya didalam satu tempat kerja atau cabang Amazone Dunia Rekreasi diisi dengan 10-12 orang *crew* dan 5-7 orang *cashier*.

Diusia karyawan yang rata-rata masih muda bisa menjadi faktor motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik, karena biasanya diusia muda belum begitu banyak tanggungan atau beban pikiran yang membuat diri pribadi bisa saja kehilangan motivasi

atau semangat bekerja, dan dapat membuat lingkungan kerja menjadi tidak baik. Jika diusia muda pastinya sedang semangat membara saat bekerja, karena usia ini merupakan usia produktif yang memang sedang aktifnya bekerja.

SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.
3. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi

Referensi :

Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja.* CV. Penerbit Qiara Media.

Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen.* Jakad Media Publishing.

Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan.* Guepedia.

Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa Untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi.* AE Publishing.

Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja.* Airlangga University Press.

Ismail. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM.*

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat - Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.* Media Sahabat Cendekia.

Marsithah, L. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal.* Unsu Press.

Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja.* Universitas Brawijaya Press.

Mukson, Hamidah, & Prabuwono, A. S. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi.* Lakeisha.

Octavia, S. A. (2020). *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja.* Deepublish.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* CV Jejak.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* LPPM Universitas KH.A.Wahab Hasbullah.

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak PRilaku Korupsi).* Deepublish.

Uno, H. B. (2023). *Motivasi dan Ukurannya.* Bumi Aksara.

Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori.* UMJ Press.

Widianti, H. (2022). *Sumber Daya Manusia (MSDM).* NEM