

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Kredit Boawae, Kabupaten Nagekeo

Martinus Lamba Raja¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores, Ende, Indonesia

E-Mail Corresponding: Martinradja560@gmail.com

Artikel Info

Arikel History:

Reviced 4 Juni 2026

Accepted 20 Juni 2026

Published 24 Juni 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi berjumlah 116 pegawai, dengan sampel 54 responden yang ditentukan melalui simple random sampling menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti kondisi nyaman, hubungan harmonis, dan fasilitas memadai, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, tercermin dari semangat, tanggung jawab, dan dorongan mencapai target, juga meningkatkan kinerja. Secara simultan, lingkungan kerja kondusif dan motivasi tinggi saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi sebagai upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja; Koperasi Kredit; Koperasi Boawae

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work motivation on employee performance at the Boawae Credit Cooperative, Nagekeo Regency. The study employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 116 employees, with a sample of 54 respondents determined through simple random sampling using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, and classical assumption tests with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that a good work environment, such as comfortable conditions, harmonious relationships, and adequate facilities, has a significant effect on improving employee performance. In addition, high work motivation, reflected in enthusiasm, responsibility, and the drive to achieve targets, also enhances performance. Simultaneously, a conducive work environment and high motivation reinforce each other in improving employee performance. These findings emphasize the importance of improving the work environment and increasing motivation as management efforts to enhance employee performance.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Performance; Credit Cooperative; Boawae Cooperative

PENDAHULUAN

Persaingan global dan kecepatan arus perubahan teknologi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia agar organisasi yang dikelola dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia berperan sebagai subjek penggerak organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh aktivitas organisasi (Dessler, 2022). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara strategis menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, maka suatu organisasi harus dapat memberikan dukungan yang memadai kepada pegawainya, baik dalam bentuk penyediaan lingkungan kerja yang kondusif maupun pemberian motivasi yang tepat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Armstrong, 2021). Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup hubungan sosial yang harmonis dan rasa aman dalam bekerja. Secara empiris, Nugroho dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Pratama dan Santoso (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dalam menciptakan kinerja yang baik, perlu diperhatikan lingkungan kerja di sekitar organisasi atau di tempat bekerja. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang di dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya menjadi latar tempat bekerja, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam terciptanya kenyamanan dan kepuasan kerja. Kasmir (2020) menambahkan bahwa lingkungan

kerja juga melibatkan suasana dan kondisi tempat kerja, termasuk tata letak ruang, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan yang semuanya berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi sangat penting dalam upaya menciptakan kinerja yang optimal.

Pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana untuk menggerakkan bawahan secara lebih efektif. Menurut Hasibuan (2020), motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana, namun dapat pula menjadi masalah yang kompleks, tergantung pada sejauh mana organisasi mampu mengelola dan mengarahkan potensi motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Secara empiris, Pratama dan Santoso (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo merupakan lembaga keuangan berbasis koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam, dengan prinsip dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Koperasi ini dibentuk untuk membantu masyarakat memperoleh akses permodalan yang mudah, adil, dan terjangkau. Berdasarkan data tahun 2025, karyawan yang bekerja pada kantor Koperasi Kredit Boawae percabang dan pusat berjumlah 116 orang, dengan jumlah laki-laki 72 orang dan perempuan 44 orang. Berdasarkan pengamatan awal, menunjukkan adanya fenomena masalah yang terkait dengan variabel penelitian. Pegawai pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo menghadapi berbagai kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Fasilitas kerja yang terbatas, ruang kerja yang sempit, serta kurangnya kelengkapan alat penunjang menjadi persoalan yang cukup sering dikeluhkan. Selain itu, hubungan antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan kadang tidak harmonis, yang dapat menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman dan menurunkan semangat kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Banyak pegawai merasa kurang dihargai atas pencapaian mereka, baik dalam bentuk penghargaan moral maupun insentif finansial. Keterbatasan dalam jenjang karier serta minimnya pelatihan atau pengembangan diri juga menjadi penyebab turunnya motivasi kerja. Dalam kondisi seperti ini, pegawai cenderung bekerja sebatas memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan internal untuk berprestasi atau memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi

Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo; dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Kredit Boawae, Kabupaten Nagekeo, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo yang berjumlah 116 orang. Populasi tersebut mencakup pegawai yang aktif menjalankan tugas organisasi pada kantor pusat maupun kantor cabang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik Simple Random Sampling, karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden, sehingga representativitas sampel lebih terjamin (Sugiyono, 2021). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 53,70 yang kemudian dibulatkan menjadi 54 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo, khususnya data jumlah pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Secara konseptual, variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, variabel motivasi kerja diukur melalui indikator dorongan internal dan eksternal dalam bekerja, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator hasil kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja. Setelah dilakukan uji validitas, instrumen penelitian yang digunakan dalam analisis akhir terdiri atas 7 item valid untuk variabel lingkungan kerja, 5 item valid untuk variabel motivasi kerja, dan 9 item valid untuk variabel kinerja karyawan. Penggunaan kuesioner tertutup dengan indikator terstruktur juga lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif yang menelaah hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian sebelumnya (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Kredit Boawae. Wawancara digunakan sebagai pendukung untuk memperdalam pemahaman peneliti terhadap konteks penelitian. Adapun kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden sesuai dengan indikator masing-masing variabel penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian, yang meliputi uji validitas dengan kriteria Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan uji reliabilitas dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,60. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: (1) uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap unstandardized residual; (2) uji multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); serta (3) uji heteroskedastisitas dengan Spearman Rank Test. Prosedur analisis ini digunakan agar model regresi yang dihasilkan memenuhi syarat statistik dan mampu memberikan kesimpulan yang valid (Sugiyono, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan analisis. Pertama, regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Pada tahap ini, pengujian dilakukan menggunakan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Kedua, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, sekaligus untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam satu model regresi yang sama. Pada tahap ini, pengujian dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dalam model berganda, uji F untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi bersama variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penggunaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak merupakan pendobelan analisis, melainkan digunakan untuk menjawab dua sudut analisis yang berbeda namun saling melengkapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 32 orang (59,3%), diikuti pendidikan SMA sebanyak 18 orang (33,3%), dan Diploma III (D3) sebanyak 4 orang (7,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Dominannya responden berpendidikan S1 juga mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan akademis yang memadai untuk beradaptasi dengan perkembangan organisasi yang semakin kompleks.

Berdasarkan pengalaman kerja, responden dengan pengalaman 1–5 tahun mendominasi sebanyak 29 orang (53,7%), diikuti pengalaman 6–10 tahun sebanyak 19 orang (35,2%), pengalaman 11–15 tahun sebanyak 4 orang (7,4%), dan pengalaman lebih dari 16 tahun sebanyak 2 orang (3,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kelompok masa kerja relatif awal hingga menengah, yang mengindikasikan bahwa organisasi didominasi oleh karyawan yang masih berada pada tahap penguatan pengalaman kerja. Berdasarkan jenis pekerjaan, responden pada kategori KL (Karyawan Lapangan) mendominasi sebanyak 45 orang (83,3%), diikuti manajerial sebanyak 5 orang (9,3%), dan teller sebanyak 4 orang (7,4%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki 7 item valid dari 10 item awal, yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, dan X1.10, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,311 hingga 0,574. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki 5 item valid dari 10 item awal, yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.10, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,421 hingga 0,680. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 9 item valid dari 10 item awal, yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y7, Y8, Y9, dan Y10, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,315 hingga 0,730. Seluruh item yang valid memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, X1.10	0,744	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.10	0,788	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y7, Y8, Y9, Y10	0,840	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744, variabel motivasi kerja sebesar 0,788, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,840. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,665 dan nilai VIF sebesar 1,503, sedangkan variabel motivasi kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,665 dan nilai VIF sebesar 1,503. Oleh karena seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen bersifat independen satu sama lain sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Spearman Rank Test. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,997 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,880. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti varians residual dalam model regresi bersifat homogen, sehingga estimasi koefisien regresi bersifat efisien dan tidak bias.

Uji normalitas dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap unstandardized residual. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,051. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi dan model regresi yang dihasilkan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan kesimpulan yang valid dan reliabel.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Statistik Uji	Nilai	Keterangan
Multikolinieritas (VIF)	VIF / Tolerance	1,168 / 0,856	Tidak ada multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Sig. Spearman Rank	X1: 0,997; X2: 0,880	Tidak ada heteroskedastisitas
Normalitas	Sig. K-S Test	0,051	Distribusi normal

Sumber data: Olahan Penulis, 2026.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan analisis. Pertama, regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sekaligus menilai pengaruh parsial masing-masing variabel dalam satu model yang sama.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,833 + 0,916X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,916. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,916 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,408 dan Adjusted R Square sebesar 0,396. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	10,833	4,873		2,223	0,031
Lingkungan Kerja (X1)	0,916	0,153	0,639	5,983	0,000

R Square = 0,408; Adjusted R Square = 0,396; Std. Error of the Estimate = 2,966.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,769 + 1,505X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,505. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,505 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,570 dan Adjusted R Square sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	6,236	8,170		0,763	0,449
Motivasi Kerja (X ₂)	0,802	0,174	0,539	4,618	0,000

R Square = 0,290; Adjusted R Square = 0,276; Std. Error of the Estimate = 3,263.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-1,571	7,604		-0,207	0,837		
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,452	0,132	0,398	3,414	0,001	0,856	1,168
Motivasi Kerja (X ₂)	0,530	0,202	0,306	2,627	0,011	0,856	1,168

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo, serta untuk melihat pengaruh parsial kedua variabel dalam satu model yang sama.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,571 + 0,452X_1 + 0,530X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,452. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,530. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,530 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Hasil uji parsial (uji t) dalam model regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,414 dengan signifikansi 0,001, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,627 dengan signifikansi 0,011. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	314,365	2	157,182	14,810	0,000
Residual	541,191	51	10,612		
Total	855,556	53			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,810 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,606	0,367	0,343	3,257

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Koefisien determinasi pada model regresi linear berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0,367 dan Adjusted R Square sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 34,3%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dalam model berganda, variabel motivasi kerja memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama, motivasi kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan ketersediaan fasilitas kerja, tetapi juga aspek nonfisik, seperti hubungan antarrekan kerja, dukungan atasan, dan rasa aman secara psikologis. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan situasi kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih fokus, nyaman, dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Malikah et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kumpulan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga memperkuat kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Dalam konteks ini, hasil penelitian pada Koperasi Kredit Boawae menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suasana yang tertata, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Merdekay, Areros, dan Mukuan (2023) pada Koperasi Sejahtera Manado yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Desi (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Selain itu, Rovizanti dan Rijanti (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan terdahulu bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Dalam konteks Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo, temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan akan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen Koperasi Kredit Boawae perlu terus

memperhatikan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih proaktif, disiplin, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jika ditinjau dari aspek teoritis, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk dari kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kebutuhan akan pengembangan diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik berkaitan dengan rangsangan dari luar, seperti penghargaan, pengakuan, serta kondisi kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini, kedua faktor tersebut terlihat berperan dalam membentuk motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari berbagai penelitian sebelumnya. Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Sarungallo, Pongtuluran, dan Marampa (2024), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Rovizanti dan Rijanti (2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam praktiknya di Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo, motivasi kerja tercermin dari adanya dorongan untuk mencapai target kerja, kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap tugas, serta keinginan untuk terus berkembang. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari organisasi akan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen, misalnya melalui pemberian penghargaan yang adil, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat terus ditingkatkan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Kondisi lingkungan kerja yang semakin baik, nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin besar dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Bagi manajemen Koperasi Kredit Boawae Kabupaten Nagekeo, hendaknya selalu mendorong peningkatan lingkungan fisik berupa sarana dan prasarana pendukung pekerjaan karyawan serta lingkungan nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, manajemen perlu selalu memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, dan penciptaan rasa aman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Irfan, Aminah, & Claudya Armelia. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, I., Tamrin, U., & Aini, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(4), 569–576. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i4.3741>
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). Analisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <https://doi.org/10.31604/jips.v10i1.2023.479-483>

- Merdekay, I. M., Areros, W. A., & Mukuan, D. D. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 4(6), 712–716. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.51346>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 1426–1435. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1446>
- Sarungallo, R. E., Pongtuluran, A. K., & Marampa, A. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Toraja Utara. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.4986>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>