

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALEMBANG

Muhammad Robiansyah¹, Ahmad Muhammad Ridho², Gokmanto Siringoringo³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama¹

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama^{2,3}

robiansyah1428@gmail.com¹, ridhoahmad0378@gmail.com², gokmantosiringoringo@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $12,669 > 1,675$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y), kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $13,387 > 1,675$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y), penghargaan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $16,213 > 1,675$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hasil penelitian secara simultan (uji f) di peroleh F_{hitung} sebesar 92,275 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($92,275 > 2,79$) dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a . Artinya variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan penghargaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Kesimpulan dari penelitian ini lingkungan kerja, kepemimpinan, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

. The purpose of this study was to determine how the influence of the work environment, leadership and rewards partially and simultaneously on employee motivation at the Palembang City Office of the Ministry of Religion. The sample in this research amounted to 55 employees with sampling using the saturated sampling method. This research method uses quantitative methods. The data analysis method used in this research is the verification method. The results of the research partially variable work environment (X_1) obtained a t_{count} value of $12.669 > 1.675$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that the work environment has a significant effect on work motivation (Y), leadership (X_2) obtained a t_{count} value of $13.387 > 1.675$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that leadership has a significant effect on work motivation (Y), appreciation (X_3) obtained a t_{count} value of $16.213 > 1.675$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that appreciation has a significant effect on work motivation (Y). The results of the study simultaneously (f test) obtained an F_{count} of 92.275, thus it can be concluded that $F_{count} > F_{table}$ or ($92.275 > 2.79$) with a significant level of 0.000 because the significant level is < 0.05 , then H_0 is rejected or H_a is accepted. This means that the work environment variables (X_1), leadership (X_2) and rewards (X_3) together have a positive and significant effect on work motivation variables (Y).

Keywords: Work Environment, Leadership, Award, Employee Motivation

I. PENDAHULUAN

Motivasi adalah penyemangat atau dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja memberikan peran penting bagi setiap karyawan karena dapat meningkatkan kinerja kerjanya (Sutrisno, 2016:116).

Menurut Sutrisno (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah: Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi para pekerja, karena adanya lingkungan kerja yang baik, maka para pekerja akan nyaman dan betah di tempat kerja tersebut dan akan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi jika kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman, maka para pekerja akan tidak semangat dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat timbul dari semua pekerja yang bekerja di suatu perusahaan tersebut (Hidayah, 2020). Selain itu Kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja, Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kelompok yang kondusif untuk memotivasi anggota kelompok. Seorang pemimpin harus memahami kebutuhan dan keinginan individu untuk menginspirasi individu agar memotivasi dirinya sendiri (Mendrofa et al., 2021). Selain Penghargaan juga mempengaruhi motivasi kerja, penghargaan merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. adanya rasa puas dengan penghargaan yang diberikan baik yang berupa finansial (gaji, bonus, insentif dan tunjangan) maupun yang nonfinansial (berbagai fasilitas yang memadai) akan menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja (Amin et al., 2020).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang mengenai lingkungan kerja dari faktor internal yaitu ruangan dan

meja tempat karyawan bekerja sangatlah kecil dan sempit dan dari faktor eksternal yaitu kantor kementerian agama ini posisinya berada dipinggir jalan raya sehingga suara yang diluar terdengar sampai kedalam. Lapangan parkir dan lapangan yang digunakan untuk acara atau kegiatan kantor terlalu kecil, bisa dilihat saat kantor kementerian agama ini ada acara yang memakai lapangan maka parkir baik itu motor atau mobil diletakkan dipinggir jalan raya sehingga dapat mengganggu kelancaran berkendara. Adapun hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya juga kurang karena mereka hanya fokus ke diri sendiri tanpa adanya komunikasi dan tanpa saling membantu antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Bukan hanya lingkungan kerja yang kurang menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi, kepemimpinan yang ada di kantor kementerian agama dirasa kurang fleksibel kepada karyawan karena proses komunikasi hanya dilakukan satu arah dari atasan ke bawahan tanpa melihat timbal balik dari bawahan. Sehingga membuat karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan. Untuk karyawan yang berprestasi tidak ada penghargaan atau piagam yang diberikan untuk mereka sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Hasil penelitian Ingsiyah et al (2019) menunjukkan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Hamidah & Riza (2013) kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Pradnyani et al (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor kementerian agama kota Palembang ”

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang?
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang?

II. METODOLOGI PENELITIAN

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Pencahayaan, Warna, Udara, Suara.
- b. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain: Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan baik, Hubungan antar pegawai dan Sistem pemberian imbalan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2016) kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Afandi (2018) indikator dari kepemimpinan sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan dan kemampuan mengendalikan emosi.

Penghargaan

Menurut Fahmi (2016) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Mahmudi (2013), indikator penghargaan adalah sebagai berikut : gaji, insentif, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis.

Locus Penelitian

Locus Penelitian ini Kantor Kementerian Agama Kota Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal A Yani (plaju) 1167, Palembang · (0711) 511117.

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Kemeterian Agama Kota Palembang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah sejumlah anggota yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang yang berjumlah 55 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2017) yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Palembang yang berjumlah 55 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan cara,yaitu :

a. Wawancara

Merupakan pengumpulan data dengan melakukan komunikasi dengan pihak karyawan untuk mendapatkan data secara lebih mendalam. Wawancara

dilakukan secara langsung kepada karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.

b. Kuesioner

Merupakan daftar yang berisikan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner diberikan berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan

dengan permasalahan yang akan diteliti. Jawaban yang masih bersifat kategoris tersebut kemudian diubah dengan cara diberi nilai (bobot) berskala. Skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan 1 sampai 5.

Adapun skala likert yang digunakan untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Skala yang Digunakan

Skala	Keterangan	Skor
5	Sangat Setuju	5
4	Setuju	4
3	Netral	3
2	Tidak Setuju	2
1	Sangat Tidak Setuju	1

c

. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder dengan mengunjungi perpustakaan untuk mencari literatur yang berhubungan dengan penulisan penelitian, dan untuk mendapatkan informasi yang relevan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara Random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif.

Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak dan diterima (Sugiyono, 2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel X_1	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0,622	0,265	Valid

Pernyataan 2	0,645	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,839	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,784	0,265	Valid
Pernyataan 5	0,805	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,265). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 55 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang kita gunakan

untuk menguji uji validitas yaitu $df = 55 - 2 = 53$. jika kita melihat tabel, pada df atau N 53 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,265. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel X_2	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0,836	0,265	Valid
Pernyataan 2	0,837	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,565	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,607	0,265	Valid
Pernyataan 5	0,779	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,265). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 55 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang kita gunakan

untuk menguji uji validitas yaitu $df = 55 - 2 = 53$. jika kita melihat tabel, pada df atau N 53 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,265. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_3)

Variabel X_3	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0,562	0,265	Valid
Pernyataan 2	0,580	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,832	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,859	0,265	Valid

Pernyataan 5	0,834	0,265	Valid
--------------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,265). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 55 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang kita gunakan

untuk menguji uji validitas yaitu $df = 55-2 = 53$. jika kita melihat tabel, pada df atau N 53 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,265. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel Y	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0,786	0,265	Valid
Pernyataan 2	0,767	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,806	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,265	Valid
Pernyataan 5	0,757	0,265	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,265). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 55 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel}

yang kita gunakan untuk menguji uji validitas yaitu $df = 55-2 = 53$. Jika kita melihat tabel, pada df atau N 53 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,265. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
(X ₁)	0,60	0,785	Reliabel
(X ₂)	0,60	0,783	Reliabel
(X ₃)	0,60	0,791	Reliabel
(Y)	0,60	0,795	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Penghargaan (X_3), dan Motivasi Kerja (Y) dapat dikatakan reliabel yang diajukan dalam penelitian layak dijadikan alat pengumpulan data.

3. Hasil Uji Normalitas

Metode yang akan digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah *Kolmogorof-Smirnof*. Jika angka signifikansi uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof Sig.* > 0.05 maka menunjukkan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof* yang didapatkan.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	1.22588624
	Deviation	
Most	Absolute	.112
Extreme	Positive	.112
Differences	Negative	-.064
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,84 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Variabel independent dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS *Statistics Ver 22* sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.512	2.365		4.444	.000
X1	.909	.072	.867	12.669	.000
X2	.834	.062	.878	13.387	.000

X3	.871	.054	.912	16.213	.000
----	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan penghargaan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 2,309 + 0,429X_1 + 0,139X_2 + 0,336X_3 + e$$

1. Koefisien konstanta ($2,309$) (Y) akan mengalami artinya apabila lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan penghargaan (X_3) nilainya adalah 0, maka motivasi kerja (Y) nilainya 2,309.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai 0,429 artinya jika lingkungan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1% maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,429 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (Y). Semakin naik lingkungan kerja (X_1) maka semakin meningkat motivasi kerja (Y).
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,139 artinya jika kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan 1% maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,139. Dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (Y). semakin naik kepemimpinan (X_2) maka semakin meningkat motivasi kerja (Y).
4. Koefisien regresi variabel penghargaan (X_3) dengan nilai 0,336 artinya jika penghargaan (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1% maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,336. Dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan (X_3) dan motivasi kerja (Y). Semakin naik penghargaan (X_3) maka semakin meningkat motivasi kerja (Y).

5. Hasil Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel

bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan:

Tabel 9

Hasil Uji t (Parsial)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.512	2.365		4.444	.000
X1	.909	.072	.867	12.669	.000
X2	.834	.062	.878	13.387	.000
X3	.871	.054	.912	16.213	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja (X_1)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 12.669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan t_{tabel} yang dapat dilihat dari tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau 55-4-1 = 50, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,660, nilai $t_{\text{hitung}} (12,669) > t_{\text{tabel}} (1,660)$, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

2. Variabel kepemimpinan (X_2)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 12.669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan t_{tabel} yang dapat dilihat dari tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau 55-4-1 = 50, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar

1,660, nilai $t_{\text{hitung}} (13,387) > t_{\text{tabel}} (1,660)$, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

3. Variabel penghargaan (X_3)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 12.669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan t_{tabel} yang dapat dilihat dari tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau 55-4-1 = 50, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,660, nilai $t_{\text{hitung}} (16,213) > t_{\text{tabel}} (1,660)$, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan secara parsial signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

6. Hasil Uji Simultan (F)

Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10**Hasil Uji Simultan (Uji F)****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	440.485	3	146.828	92.275	.000 ^b
Residual	81.151	51	1.591		
Total	521.636	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.*

Ho diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 H_a diterima dan H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 diperoleh F_{hitung} sebesar 92.275 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 2 ($n-k-1$) atau $55-4-1 = 51$. Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 1,660 (lihat pada lampiran F tabel *statistics*). Jadi dapat kesimpulannya $F_{hitung} (92.275) > F_{tabel} (1,660)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol ditolak atau

menerima hipotesis alternatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi untuk empat variabel digunakan R square sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.841	1.24064

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 11 diatas, dari nilai Adjusted R Square diperoleh adalah 0,841 (84,1%) berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Penghargaan (X_3), Menjelaskan bahwa Motivasi kerja (Y) Sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9% ($100\% - 84,1\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 12,669 > \text{nilai } t_{tabel} 1,660$ dan signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y)

Penelitian ini sejalan dengan Fahrurrozi (2016) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 13,387 > \text{nilai } t_{tabel} 1,660$ dan signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y)

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Arianto & Kurniawan, 2020; Fahrurrozi, 2016; Wahyuningrum et al., 2022) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 16,213 > \text{nilai } t_{tabel} 1,660$ dan signifikasinya $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, artinya variabel penghargaan (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Prabu & Wijayanti (2016) pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja yang menunjukkan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). penelitian oleh Arjun et al (2022) pengaruh penghargaan terhadap

motivasi kerja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Nugroho (2015) penghargaan terhadap motivasi kerja yang memiliki hasil bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian oleh Bandiyono (2021) bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja secara simultan.

Dapat diketahui pada tabel 4.13 bahwa nilai $F_{hitung} 92,275 > \text{nilai } F_{tabel} 1.660$ dan signifikansinya lebih kecil $0,05 (0,00 < 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan penghargaan (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrozi (2016) dengan judul menunjukkan bahwa: lingkungan kerja, kepemimpinan dan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perkembangan lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan dan motivasi

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang di dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam dengan menambahkan

kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.

a. Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja (X_1) nilai rata-ratanya sebesar 4,38. Artinya responden bersikap sangat setuju mengenai pernyataan saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.

b. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan (X_2) nilai rata-ratanya sebesar 4,30. Artinya responden bersikap Setuju mengenai pernyataan mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan.

c. Tanggapan responden terhadap penghargaan (X_3) nilai rata-ratanya sebesar 4,05. Artinya responden bersikap sangat setuju mengenai pernyataan saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran masyarakat.

d. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja (Y) nilai rata-ratanya sebesar 4,72. Artinya responden bersikap sangat setuju mengenai pernyataan saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukan lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan penghargaan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.

3. Hasil uji F menunjukan secara simultan lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan penghargaan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

4. Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan penghargaan (X_3) dan motivasi kerja (Y) sebesar 81,4% dengan sisa 18,6%.

2. variabel independen lainnya misalnya adanya jaminan pekerjaan, kompensasi dan supervisi yang baik serta variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya penambahan sampel peneliti dapat menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat digenerasikan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa.
- Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novrianti, Y. (2020). Stress Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.31539/joting.v2i1.521>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahrurrozi, F. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hamidah, E. S., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Hidayah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Mengembangkan Madrasah Unggul*. UIN Satu Tulungagung.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1). <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4–14.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pradnyani, G. A. A. I., P.I. Rahmawati, & N.M. Suci. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

- Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wahyuningrum, P. S., Dessyarti, R. S., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4*.