

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan *Host Live Streaming*

The Effect of Work Environment and Managerial Support on Work Motivation in Live Streaming Host Employees

Suci Nadhira Sahputri¹, Atep Kustiwa²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Suci Nadhira Sahputri¹, email: suci10121047@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 23/07/2025
Diterima: 23/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Manajerial,
Motivasi Kerja

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan dukungan manajerial terhadap motivasi kerja pada karyawan *host live streaming*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda, dengan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dari 12 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja dan dukungan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan lingkungan kerja dan dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji koefisien determinasi (r^2) lingkungan kerja dan dukungan manajerial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 88%, sementara 12% sisanya dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berinteraksi dan berkontribusi dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan dukungan manajerial memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja, tetapi terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan pula dalam meningkatkan motivasi kerja. Maka dari itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi atau memperbaiki elemen lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas mempertimbangkan program kesejahteraan karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of work environment and managerial support on work motivation in live streaming host employees. This study uses quantitative research methods with multiple linear regression approaches, with data collected through questionnaires from 12 respondents. The results showed that the work environment had a significant negative effect on work motivation and managerial support had a significant positive effect on work motivation. Simultaneously work environment and managerial support have a significant effect on work motivation. The test results of the coefficient of determination (r^2) work environment and managerial support simultaneously have a significant effect on work motivation with a contribution of 88%, while the remaining 12% can be caused by other factors not examined in this study. This shows that the two variables interact and contribute to shaping employee work motivation. The conclusion in this study is that the work environment and managerial support have a role in increasing work motivation, but there are other factors that also need to be considered in increasing work motivation. Therefore, companies are advised to evaluate or improve work environment elements to increase productivity considering employee welfare programs.

Keywords:
Work Environment, Managerial,
Work Motivation,

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan peningkatan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dukungan manajerial yang ada dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dan kurangnya atau tidak ada hubungan manajerial yang diberikan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan dukungan manajerial terhadap motivasi kerja, menunjukan beberapa lingkungan kerja yang tidak mendukung serta sistem penunjang yang kurang efektif dapat menjadi penghalang dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang dapat disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja yang kurang optimal (Purnama et al., 2020). (Susanti, 2007) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tidak adanya sarana pendukung dan keberadaan sumber daya yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Penelitian ini meneliti mengenai motivasi kerja karyawan bagian live streaming yang membutuhkan rasa kepercayaan diri, keterampilan dalam komunikasi, kreativitas dan pemahaman terkait teknologi. Dalam pekerjaan ini membutuhkan lingkungan kerja dan dukungan manajerial untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan dapat melalui pelatihan, dukungan emosional dan penyediaan fasilitas yang memadai.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk memahami dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan host live streaming
2. untuk memahami dan mendeskripsikan pengaruh dukungan manajerial terhadap motivasi kerja pada karyawan host live streaming
3. untuk memahami dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan dukungan manajerial terhadap motivasi kerja pada karyawan host live streaming.

2. Kajian Teori

Lingkungan kerja disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Dalam lingkungan kerja aspek fisik dan non fisik berkontribusi pada efektivitas kerja karyawan yang mencakup fasilitas, peralatan, serta hubungan kerja antar karyawan jika dilaksanakan dengan baik. (Sutrisno, 2011)

Aspek fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan dapat meningkatkan atau mengurangi kinerja karyawan yang meliputi penerangan, suhu, kebersihan, suasana kerja, budaya organisasi, dan hubungan antar atasan dengan karyawan atau hubungan dengan sesama karyawan (Hasibuan, 2019). Sementara itu, menurut (Mangkunegara, 2020) menyebutkan bahwa suasana kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik segi fisik maupun sosial, ia percaya bahwa produktivitas dan semangat dapat meningkat jika berada dalam lingkungan kerja yang baik.

Menurut Nitisemo dalam (Wiryawan et al., 2020), mengemukakan indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana Kerja, mengacu pada situasi disekitar yang mempengaruhi kinerja seperti alat bantu kerja atau fasilitas, tempat kerja, kebersihan ruangan, penerangan, dan hubungan kerja yang tenang.
2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan tanpa adanya persekongkolan atau persaingan merupakan faktor yang dapat mendorong untuk tetap bertahan dan termotivasi karena hubungan yang baik sesama karyawan.
3. Hubungan antara pimpinan dan bawahan, salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya.
4. Ketersediaan alat kerja, alat penunjang pekerjaan yang baik untuk digunakan dan ketersediaan fasilitas yang lengkap menjadi faktor pendukung proses kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Dukungan Manajerial

Arahan dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang efektif dan efisien dibutuhkan oleh karyawan bukan hanya menghasilkan produk atau jasa semata. Maka, *supervisor* atau atasan di tempat kerja merupakan orang yang tepat dapat dipercaya dan diandalkan oleh karyawannya dalam memberikan arahan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Ketiadaan dukungan manajerial kepada karyawan secara langsung dapat mempengaruhi

lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Tetapi, dukungan manajerial melalui pelatihan dan penilaian kinerja yang diberikan perusahaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Van Beurden et al., 2021)

Dukungan dari atasan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui penghargaan, pelatihan dan bimbingan karyawan akan merasa lebih termotivasi dan dihargai yang akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka (Ardyansyah & Aurora, 2024). Melalui dukungan manajerial membuat individu merasa didukung dan dihargai saat menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Adanya sumber dukungan ini membangun jaringan kepercayaan dan kolaborasi yang dapat membantu individu mengatasi rintangan dengan perubahan yang terus menerus dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi akan hal tersebut.

Menurut Amirrullah dan Hanafi (2011) dalam penelitian (Nu'man, 2023). Kriteria keberhasilan seorang manajerial dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

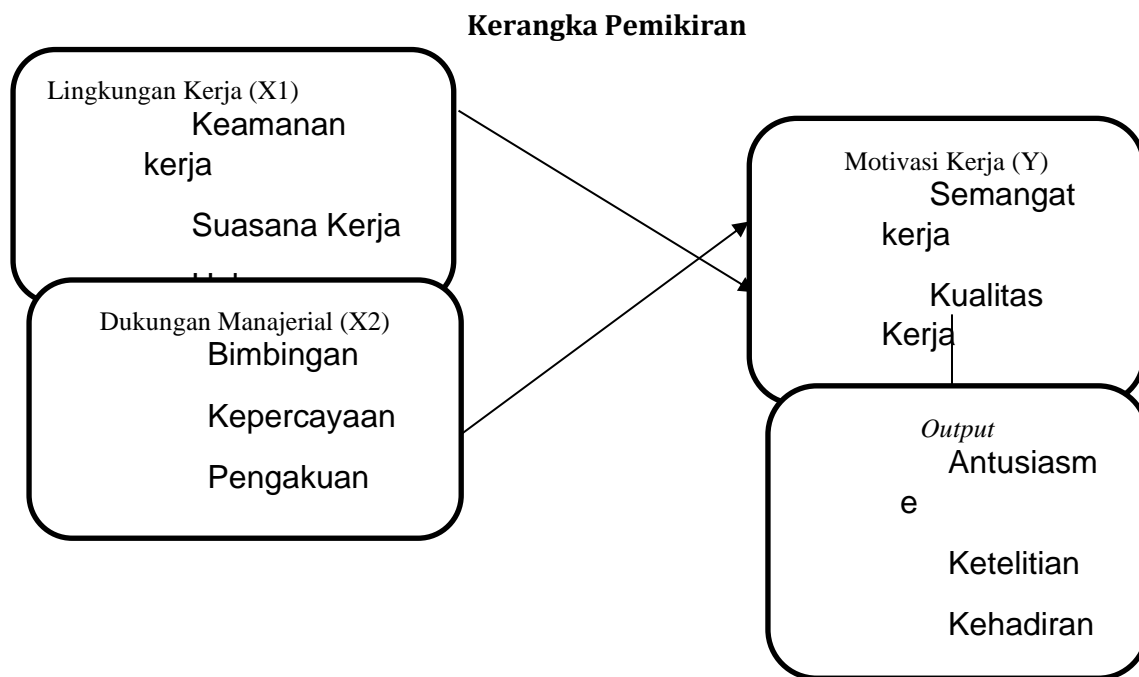
1. Visi, ialah cara pandang seseorang terhadap masa depan dirinya dan organisasi.
2. Pengalaman, Kebanyakan mereka bekerja dengan didasari oleh kebiasaan masa lalu dan mengandalkan intuitif dalam melihat masa depan, pengalaman masa lalu sangatlah bermanfaat untuk digunakan sebagai pijakan masa depan.
3. Pendidikan, pendidikan mempengaruhi keberhasilan seorang manajer, metode-metode baru dalam memecahkan berbagai persoalan organisasi hanya dilakukan dengan mengikuti pendidikan formal. Pendidikan formal tidak hanya menghasilkan gelar tetapi lebih dari itu.
4. Etika, manajer yang sukses perlu mengembangkan cara-cara untuk menciptakan keharmonisan dalam suatu organisasi. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manajer akan berdampak terhadap lingkungan organisasi.
5. Pola pikir global Organisasi, pekerja dengan skala global harus memiliki kemampuan dan keterampilan global pula, saat ini para manajer tidak hanya berhadapan dengan satu atau dua negara saja, akan tetapi menghadapi kelompok dunia baik ekonomi maupun politik. Batasan-batasan dunia yang semakin tipis menuntut seseorang mencermati perkembangan dunia.

Motivasi Kerja

Perilaku manusia yang berkeinginan untuk bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja terbaik dapat dipengaruhi, didukung dan diarahkan oleh motivasi kerja. Motivasi atau dorongan penting untuk dibagikan karena atasan mengharapkan kinerja yang baik dan terintegrasi pada karyawannya (Hasibuan, 2019). Motivasi sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, terdapat dua aspek yaitu aspek dinamis / aktif yang digambarkan sebagai upaya positif untuk mengerakan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar lebih produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang diterapkan sebelumnya. Lalu terdapat segi pasif/statis yaitu potensi dan daya kerja manusia diarahkan ke tujuan yang diinginkan melalui motivasi yang berfungsi sebagai kebutuhan dan dorongan (Hasibuan, 2019).

Motivasi memiliki suatu tujuan tertentu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan, mempertahankan kestabilan perusahaan, mengefektifkan pengadaan, suasana kerja dan hubungan kerja yang tercipta dengan baik, meningkatkan dedikasi, inovasi dan keterlibatan karyawan, meningkatkan kehidupan yang layak dan berkomitmen, serta pemanfaatan peralatan dan bahan baku secara efektif dan hemat (Hasibuan, 2019).

Terdapat dua metode terkait metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Dalam motivasi langsung, karyawan menerima insentif secara langsung guna memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sementara metode motivasi tidak langsung memberikan insentif hanya melalui sarana yang mempermudah pelaksanaan tugas dan menciptakan kenyamanan, sehingga karyawan betah dan termotivasi dalam bekerja. Motivasi tidak langsung berpengaruh cukup besar untuk meningkatkan antusiasme seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan (Hasibuan, 2019). Motivasi memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan, mempertahankan kestabilan perusahaan, mengefektifkan pengadaan, suasana kerja dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan dedikasi, inovasi dan keterlibatan karyawan, meningkatkan kehidupan yang layak dan berkomitmen, serta pemanfaatan bahan baku secara efektif dan hemat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian Sumber : Diolah Penulis (2025)

Keterangan :

Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial

Variabel Dependen : Motivasi Kerja

H1: Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

H2: Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara dukungan manajerial terhadap motivasi kerja

H3: Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan manajerial terhadap motivasi kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan objek penelitian karyawan host live streaming pada CV Ridho Utama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 12 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas variabel X1

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,752	0,576	Valid
X1.2	0,887	0,576	Valid
X1.3	0,715	0,576	Valid
X1.4	0,876	0,576	Valid
X1.5	0,677	0,576	Valid

Sumber : Data output spss versi 26

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan variabel yang diuji berfungsi dalam penelitian. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada tingkat sig 0,05. pada penelitian ini nilai r tabel adalah 0,576 dapat dilihat pada tabel untuk variabel X1 seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid.

Tabel 2. Uji Validitas variabel X2

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,891	0,576	Valid
X2.2	0,629	0,576	Valid
X2.3	0,678	0,576	Valid
X2.4	0,842	0,576	Valid
X2.5	0,742	0,576	Valid

Sumber : Data output spss versi 26

Hasil uji pada uji validitas variabel X2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,576 yang berarti pernyataan X2 seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas variabel Y

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0,609	0,576	Valid
Y2	0,655	0,576	Valid
Y3	0,716	0,576	Valid
Y4	0,594	0,576	Valid
Y5	0,621	0,576	Valid

Sumber : Data output spss versi 26

Hasil uji validitas pada variabel Y menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,576 yang berarti seluruh pernyataan variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,830	Reliabel
Dukungan Manajerial	0,809	Reliabel
Motivasi Kerja	0,631	Reliabel

Sumber : Data output spss versi 26

Metode cronbach's alpha digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,830 untuk variabel dukungan manajerial sebesar 0,809 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,631. Seluruhnya memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel atau layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84496653
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.112
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data output spss versi 26

Berdasarkan hasil di atas, uji normalitas menunjukkan nilai sig. kolmogrov – smirnov sebesar 0,200. Nilai yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diukur menggunakan variance inflation factor (VIF) yang dinilai jika $VIF < 10$, dengan demikian multikolinearitas tidak terjadi. Hasil uji multikolinearitas :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.724	2.097		4.637	.001		
	LINGKUNGAN KERJA	-.238	.099	-.315	-2.397	.040	.769	1.300
	DUKUNGAN MANAJERIAL	.814	.102	1.048	7.974	.000	.769	1.300

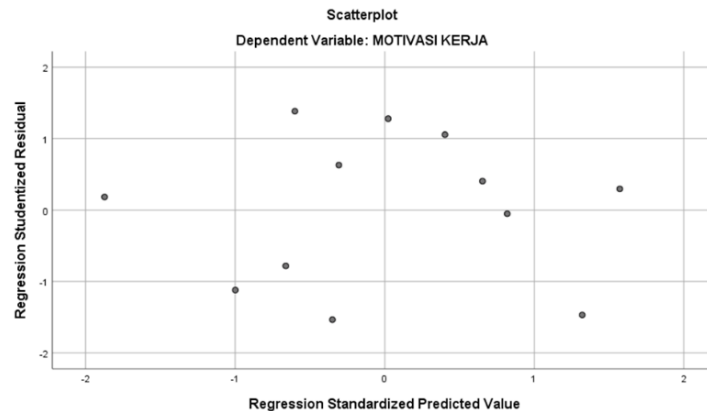
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Data output spss versi 26

Hasil tes multikolinearitas menunjukkan tidak ada multikolinearitas jika nilai variance inflation faktor (VIF) sebesar 1,300 yang berarti $< 10,00$ dan multikolinearitas tidak ditemukan jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau 0,769.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas



Sumber : data output spss versi 26

Hasil dari uji heterokedastisitas yang dilakukan pada grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik – titik terdistribusi secara acak dan menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu y, baik di atas maupun di bawahnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dapat diandalkan karena tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.17927
Cases < Test Value	6
Cases >= Test Value	6
Total Cases	12
Number of Runs	9
Z	.908
Asymp. Sig. (2-tailed)	.364

a. Median

Sumber : data output spss versi 26

Uji autokorelasi menggunakan uji run tes untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antara residual dalam suatu model regresi yang sama. Tidak terdapat gejala autokorelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, karena diperoleh nilai asymp sig sebesar $0,364 > 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Host Live Streaming*

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Nilai t	Sig. (p-value)	Keterangan
Lingkungan Kerja Dukungan Manajerial	-0,238 0,814	-2,397 7,974	0,040 0,000	Signifikan Signifikan
R ² (Koefisien Determinasi) F-Hitung Jumlah Sampel (N)	0,880 33,126 12		0,000	Model Signifikan

Sumber : Data output spss versi 26

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung = -2,397 > t tabel = -2,262 dengan nilai sig 0,040 < 0,05 dengan demikian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tetapi dengan hasil yang negatif, dimana ketika motivasi mengalami peningkatan maka akan menurunkan motivasi kerja sebesar 2,297. sedangkan untuk variabel dukungan manajerial nilai t hitung adalah 7,974 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar daripada t tabel yang sebesar 2,262 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan adanya dampak yang signifikan antara dukungan manajerial dan motivasi kerja. Untuk hasil pengolahan data uji F didapat nilai f hitung=33,126 > dari f tabel = 4,26 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja dan dukungan manajerial secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil data tersebut juga diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,880, hal ini berarti lingkungan kerja dan dukungan manajerial secara bersama sama berpengaruh sebesar 88% sedangkan sisanya 12% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut hasil analisis, lingkungan kerja (x1) berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t, yaitu -2,398 > nilai t tabel

-2,262 hal ini menunjukkan pengaruh negatif dimana variabel Y akan menurun jika variabel X1 meningkat

Komponen dalam membangun motivasi kerja dibutuhkannya lingkungan kerja yang memadai seperti terciptanya suasana kerja yang nyaman, keamanan kerja yang terjamin, fasilitas yang mencukupi dan hubungan karyawan maupun atasan yang baik. Hal itu dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan.

Pengaruh Dukungan Manajerial terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan analisis menunjukkan pada Cv. Ridho utama dukungan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dukungan manajerial (X1) dalam motivasi kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t, yaitu 7,794 yang lebih besar dari nilai t -tabel 2,262 hal ini menunjukkan pengaruh positif dimana variabel y juga akan meningkat jika variabel x2 meningkat.

Faktor penting dalam memberikan dukungan manajerial bagi karyawan ialah dengan memastikan bahwa karyawan merasa mendapatkan bimbingan, penghargaan, kepercayaan dan pengakuan atas apa yang telah mereka kerjakan atau berikan kepada perusahaan. Dengan memberikan dukungan manajerial dapat memberikan dorongan terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan host live streaming pada Cv. Ridho Utama berada pada kategori tinggi dengan skor 248 dari 300. model regresi yang diperoleh adalah : $Y = 9,724 - 0,238 + 0,814$ artinya, ketika lingkungan kerja dan dukungan manajerial bernilai nol, motivasi kerja sebesar 9,724. variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif sebesar -0,238 sedangkan dukungan manajerial berpengaruh positif sebesar 0,814 terhadap motivasi kerja.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 dan f hitung 33,126 > f tabel 4,26 yang berarti variabel lingkungan kerja dan dukungan manajerial secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai R² sebesar 0,880 menunjukkan bahwa 88% motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dukungan manajerial sedangkan 12% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan host live streaming di CV Ridho Utama. Dukungan manajerial memiliki pengaruh positif, sementara lingkungan kerja justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, meskipun secara umum dinilai baik. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain dalam lingkungan kerja yang perlu dievaluasi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 88% terhadap variasi motivasi kerja, sedangkan 12% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan memperkuat dukungan manajerial melalui program pelatihan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain seperti budaya organisasi, keseimbangan kerja-hidup, atau gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja.

6. Ucapan Terimakasih

Terima Kasih yang sebesar – besarnya penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat atau berperan dalam penelitian ini. Khususnya kepada Cv. Ridho Utama tim HRD dan karyawan *host live streaming* yang telah memberikan dukungan, kerja sama, serta informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian.

7. Referensi

- Ardyansyah, & Aurora, M. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. *Journal Of Social Science Research*, Volume 4 N, 9278–9290. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nu'man, M. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Aleph*, 87(1,2), 149–200. https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C_LUCINEIA_CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proees
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Susanti, G. d. (2007). Dukungan Manajerial Kepala Bidang dalam Kinerja Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Manokwari. *Universitas Gadjah Mada S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Sutrisno, E. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Pdf. Kencana Predana Media.
- Van Beurden, J., Van De Voorde, K., & Van Veldhoven, M. (2021). The employee perspective on HR practices: A systematic literature review, integration and outlook. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 359–393. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1759671>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>

Wulandari, R., Pardiman, & Slamet, R. A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Manajerial TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Dalam Inustri Jasa (Studi Pada Karyawan Travel di Pacitan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 03(01), 4489–4497.