

# **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor**

*Oleh:*

Leo Fernando Simatupang

Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Indonesia<sup>1</sup>

E-Mail:

[leo.uhkbp@gmail.com](mailto:leo.uhkbp@gmail.com)\*

## **ABSTRACT**

*From the results of observations on CV. Maju Bersama Motor fulfills 50% Employee Performance where this result is very small and if a strategic evaluation is not carried out there is a possibility of a sustainable decline in performance at CV. Forward with Pematangsiantar Motors. The research objective is to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at CV. Forward with Motor Pematangsiantar The type of research conducted is associative quantitative research, namely to determine the effect of one variable on another. The population for this study is all employees, totaling 50 people consisting of the administration section and the staff at CV. Forward with Pematangsiantar Motors. The data collection techniques used in this study are as follows: Observation. This technique requires observation from the researcher either directly or indirectly on the research object. The results of the research show that the magnitude of the coefficient value is 0.329 which is equal to 32.9%. This value means that the independent variables are Work Motivation and Work Environment on the employees of CV.Maju Bersama Motor, Pematangsiantar City. Meanwhile, 68.1% is influenced by other variables not discussed in this study. Based on the results of the research and discussion that has been carried out, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Maju Bersama Motor.*

**Keywords :** *work motivation, work environment, employee performance*

## **ABSTRAK**

Dari hasil observasi pada CV. Maju Bersama Motor pemenuhan Kinerja Pegawai 50% yang mana hasil ini sangat kecil dan apabila tidak dilakukan evaluasi strategis kemungkinan penurunan kinerja yang berkelanjutan pada CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar. Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi untuk penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari bagian Administrasi dan para staff di CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi, Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Hasil dari dilakukannya penelitian menunjukkan Besarnya nilai koefisien 0,329 sama dengan 32,9%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap para pegawai CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar. Sedangkan 68,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
CV.Maju Bersama Motor  
Leo Fernando Simatupang**

dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV

**Kata Kunci :** motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era digitalisasi ini, Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi ,intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya ,sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang Tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi khususnya di kemajuan teknologi di era pasca pandemic. Keberhasilan dalam suatu perusahaan diukur dengan kinerja .salah satu factor penentu keberhasilan kinerja yaitu motivasi (Zahrah Fajriya et al., 2022). Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (dalam Jaka, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Aditya, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian Motivasi Kerja adalah kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anam, 2018). Lingkungan Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan ataupun pegawai di dalam kantor. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Feel et al (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan (Yoga et al., 2019).

Untuk mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dapat dijabarkan

sebagai suatu kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, dalam mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan sikap kerja yang positif dari para pegawai. Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor-faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja pegawai untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri (Gardjito et al., 2019). Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian/ pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut (Hendrawan, 2019). Melihat besarnya peranan manusia dalam pengembangan organisasi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang dan suatu lembaga akan terus berkembang bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik (Yanuari, 2019). Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dan, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rauan & Tewel, 2019).

Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan Lie and Siagian (2018) jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian (Musnadi & Abd Majid, 2018). Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja pegawai, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata (signifikan) (Adha et al., 2019). CV Maju Bersama Motor memiliki peran yang cukup besar dalam upaya peningkatan pelayanan yang baik, namun untuk mencapai itu maka dibutuhkan kinerja pegawai yang baik, salah satu sasaran penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan agar para pegawai memiliki motivasi dalam melakukan perkerjaan. Pegawai merupakan garda terdepan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran ataupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai, tercermin dari salah satu misinya yang membangkitkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan konsisten, namun fenomena yang berlangsung bahwa adanya beberapa pegawai memiliki pola pikir hanya menggugurkan kewajiban tugas. Kinerja pegawai hanya berfokus pada melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian mana tempatnya bekerja. Sehingga dalam mengukur kinerja

pegawai tentunya harus berkaca pada hasil kerja yang dilakukan. Oleh karena hal tersebut, tidak menjadi lumrah jika dalam pelaksanaan tugas ditemukan pegawai yang memiliki perilaku lamban ketika bekerja, tidak tepat waktu sesuai target waktu yang telah ditentukan dan kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Masitoh et al., 2020). Inilah yang menjadi faktor kurang maksimalnya hasil kinerja, tidak hanya itu pegawai di kantor kelurahan saat melakukan pekerjaan ada yang tidak terlalu memperdulikan tugas yang diberikan, seperti pulang sebelum waktunya jam kerja berakhir karena pekerjaan dianggap selesai (Mashudi et al., 2020). Pegawai yang bekerja dengan malas-malasan, menurunnya prestasi kerja dan rendahnya produktivitas pada saat bekerja sehingga membuat hasil kerja kurang optimal (Hustia, 2020). Selain daripada itu Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, dan faktor lingkungan kerja. faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi psikis pegawai, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, waktu kerja yang dibatasi banyaknya pekerjaan yang harus dirampungkan serta peralatan kerja yang kurang menunjang akan ikut berpengaruh terhadap beban kerja pegawai. Dan tidak lazim ditemukan didalam suatu kantor para pegawainya kurang menjalin hubungan yang dekat, hal ini berimbas pada komunikasi yang kurang baik antara pegawai. Kemudian kondisi gedung yang berukuran kecil, serta ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai. Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan jenuh dengan kondisi yang ada, sehingga pegawai tidak maksimal

dalam melakukan pekerjaan dan hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai (Bukhari & Pasaribu, 2019). Dari hasil observasi pada CV. Maju Bersama Motor pemenuhan Kinerja Pegawai <50% yang mana hasil ini sangat kecil dan apabila tidak dilakukan evaluasi strategis kemungkinan penurunan kinerja yang berkelanjutan pada CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar.

Berdasarkan rangkaian dan peristiwa yang telah dijabarkan maka akan dapat diketahui bahwa permasalahan motivasi dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh para pegawai di sebuah instansi ataupun lembaga. Begitu juga yang terjadi di perusahaan CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar. Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Maju Bersama Motor Pematangsiantar”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif (Ardianti et al., 2018). Hasibuan membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

#### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif memiliki arti yaitu bahwa pimpinan merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dan melewati target yang telah ditetapkan. Motivasi positif akan membuat semangat kerja bawahan meningkat

karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif memiliki arti yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman atau sanksi apabila tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi negative yang diberlakukan akan membuat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik (Hasibuan & Bahri, 2018).

#### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Sedarmayanti (dalam Kusumayanti et al., 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Primandaru et al., 2018) “ Performance

sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara soal hasil kerja, akan tetapi juga termasuk didalam prosesnya berlangsung”. Kriteria kinerja merupakan dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja individu, suatu tim, pemegang jabatan, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berupaya terpenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

#### Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai (Rampisela & Lumintang, 2020).

#### Penelitian yang Relevan

Candana, dkk (2020) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, Metode analisis yang digunakan adalah model luar dan model

dalam menggunakan Smart PLS (SEM). Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: (a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (c) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja (e) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (f) lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh (g) motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Kristinae, 2018). Populasi untuk penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari bagian Administrasi dan para staff di CV. Maju Bersama Motor Pematangsiantar.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi, Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya, Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data dengan mengambil dari data-data yang sudah ada sebelumnya dan berhubungan dengan penelitian ini (Sembiring, 2020).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja, dan terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data ada tiga, yaitu instrumen untuk mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Saleh & Utomo, 2018).

### **4. HASIL dan PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Data dan hasil penelitian terdiri dari beberapa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pada bagian ini akan di deskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dan dilihat dari rata-rata mean, median, modus, dan standar deviasi. Selain itu juga disajikan table distribusi frekuensi dan histogram dari frekuensi masing-masing variabel. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 26.0.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan program SPSS 26.0 diperoleh bahwa dari 30 item pertanyaan, ada sebanyak 30 item yang valid yang selanjutnya dapat di uji reabilitasnya. Hasil uji coba terdapat 30 sampel yang memperoleh pernyataan valid dan reliable, dengan nilai rhitung sebesar 0,361. Reabilitas ialah uji suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. instrument yang reliable adalah instrument yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan dapat menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha, jika nilai cronbach alpha kurang dari 0,6 maka vaiabel dinyatakan tidak reliable. Berdasarkan data dapat menunjukkan bahwa nilai dari Cronbach Alpha pada

Motivasi Kerja sebesar 0,838 , pada Lingkungan Kerja sebesar 0,841 , dan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,781 yang dimana ketiga nilai ini lebih dari 0,6 sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

### Tehnik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk

**Tabel 1. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87979142
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan uji normalitas, nilai signifikansi Kalmogorov-Smimov nilainya 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi ini adalah tidak adanya multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan SPSS ditunjukkan dengan tabel coefficient, yaitu pada kolom tolerance dan kolom VIF (variance inflated factory). Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinearitas

mengkaji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang mendekati normal. Metode yang akan digunakan ialah menggunakan uji statistic Kalmogorov-Smimov, maka dari itu jika signifikansi dari hasil uji Kalmogorov-Smimov lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal dan jika kurang dari 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas.

apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Berdasarkan uji menunjukkan bahwa nilai Tolerance Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,180 > 0,10, serta nilai VIF Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,547 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 26.0 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.914	3.819		5.214	.000
	X1	.938	.245	1.077	3.826	.000
	X2	-.506	.226	-.630	-2.237	.030

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 26.0 pada tabel diatas diperoleh koefisien linier berganda untuk  $X_1 = 0,938$   $X_2 = -0,506$  sedangkan konstanta adalah 19,914 sehingga persamaan regresi linier bergandanya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 19,914 + 0,938 X_1 - 0,506 X_2 + 737.586$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

$X_1$ = Motivasi Kerja

$X_2$ = Lingkungan Kerja

1. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu 0,938. Artinya jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor akan bertambah sebesar 0,938.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu -0,506. Artinya jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar

satu satuan maka Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor akan bertambah sebesar -0,506

3. Pengaruh konstanta (a) yaitu 19,914 Artinya jika variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak ada atau sama dengan 0, maka hasil Kinerja Pegawai konstanta 19,914.

Nilai residual yaitu sebesar 737.586

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara parsial (masing-masing) antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai ttabel digunakan rumus  $df = n - k$  dimana  $n = 305$  dan  $k = 2$  sehingga  $df = 305 - 2 = 303$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Dari perhitungan ini maka ttabel sebesar 1,649. Berikut hasil pengujian statistic (uji t).

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.914	3.819		5.214	.000
	X1	.938	.245	1.077	3.826	.000
	X2	-.506	.226	-.630	-2.237	.030

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)  
Diketahui nilai  $sig < 0,05$  dan nilai

t hitung 3,826 > t tabel 1,6779 .  
Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$

diterima dan  $H_0$ 1 ditolak yang berarti berpengaruh secara persial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Pengaruh Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 2,237 > t tabel 1,6779, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$ 2 diterima dan  $H_0$ 2 ditolak yang berarti berpengaruh secara signifikan negative

antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji yang digunakan uji goodness of fit (uji kelayakan model)

**Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.894	2	180.447	11.498	.000 <sup>b</sup>
	Residual	737.586	47	15.693		
	Total	1098.480	49			

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui nilai signifikansi untuk Motivasi Kerjad (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai sig 0,000 < 0,005 dan nilai fhitung 11,489 > ftabel 3.1951. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$ 3 diterima dan  $H_0$ 3 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau persentase variabel independen (Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Namun untuk regresi berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted R Square), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Jika  $r^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Jika  $r^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil".

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.329	.300	3.961

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi

dalam penelitian ini adalah R square sebesar 0,329. Besarnya nilai koefisien

0,329 sama dengan 32,9%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap para pegawai CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar. Sedangkan 68,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh beberapa hal mengenai Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y=19,914 +0,938 +0,506 + 737.586$ . Dari persamaan tersebut diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu 0,938. Artinya jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor akan bertambah sebesar 0,938. Dari hasil penelitian dan pengelolaan data uji T diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 3,826 dan nilai sig sebesar 0,00 pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  dan dengan dk  $n=2= 50$ ,diperoleh t tabel 1,6779. Sehingga dapat dilihat t hitung < t tabel ( $3,826 > 1,6779$ ) dan sig ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian hal ini menjelaskan bahwa H1 diterima, dimana variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Heru Hendrawan (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Binjai” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh t hitung  $5,678 > t$  tabel 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Secara Simultan variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai terdapat pengaruh positif signifikan Fhitung sebesar 23,250 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,17 dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh beberapa hal mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y=19,914 +0,938 +0,506 + 737.586$ . Dari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu -0,506. Artinya jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor akan bertambah sebesar -0,506. Dari hasil penelitian dan pengelolaan data Uji T diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) Diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-2,237 > t$  tabel 1,6779, maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor CV.Maju Bersama Motor (Beno & Irawan, 2019). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Candana, dkk (2020) “Pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan” hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pada PT Batang Hari Barisan ditemukan tidak ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Batang Hari Barisan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.298 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk dalam pembentukan Lingkungan kerja pada PT Batang Hari Barisan Sedangkan nilai standar error sebesar 0.180 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.653. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1.96 atau  $1.653 < 1.96$  pada alpha 5%.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh beberapa hal mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y=19,914 +0,938 +0,506 + 737.586$ . Persamaan ini menggambarkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan maka Kinerja Pegawai yang diperoleh sebesar 19,914. Jika variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor bertambah sebesar 0,938. Demikian juga variabel Lingkungan Kerja, jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama

JURNAL DARMA AGUNG, Vol. 31, No. 2, (2023) April

Motor bertambah sebesar 0,506. Berdasarkan hasil 3 hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka secara simultan untuk mengetahui seberapa besar variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor, diperoleh hasil perhitungan Uji F fhitung 11,489 >ftabel 3.1951 dan nilai sig 0,000<0,005. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Sembiring, 2020). Pengujian determinasi untuk melihat besarnya sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan  $R^2 =0,329$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 68,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor di kota Pematangsiantar. Lingkungan Kerja negative dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada CV.Maju Bersama Motor di kota Pematangsiantar. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor di kota Pematangsiantar.

### **6. DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Aditya, R. (2021). Jenis Teknik Pengumpulan Data Dan Penjelasannya. *Suara. Com*.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <https://doi.org/10.26594/Dirasat.V4i1.1196>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/Smbi.V8i1.1764>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/Jstm.V20i1.218>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3365>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Hendrawan, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Jaka, S. (2018). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi*.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178–192.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 1(2), 319–325.  
<https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.  
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204.  
<https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411>

- Rohendi, E. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46.  
<https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54268/Baskara.2.1.45-54>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Brebes. *Journal Of Economics And Management (Jecma)*, 1(1), 1–13.  
<http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/909>
- Zahrah Fajriya, M. Azis Firdaus, & Rachmatullaily Tinakartika Rinda. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 39–52.  
<https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1.742>