

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I JAKARTA SELATAN

Adhysta Prima Sandi¹, Dodi Prasada²

Email : primasandi0712@Gmail.com ¹ dosen02454@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di suku dinas pendidikan wilayah I Jakarta selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji koefisien, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di suku dinas pendidikan wilayah I Jakarta selatan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,4% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(14,944 > 1,994)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,9% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $(14,024 > 1,994)$. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,307 + 0,427X_1 + 0,333 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,8% sedangkan sisanya 22,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ atau $(126,110 > 3,120)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance in the South Jakarta Region I education sub-department. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained 65 respondents. Data analysis uses coefficient tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this research are that the influence of the work environment on employee performance in the South Jakarta Region I education sub-department is significant on employee performance with a coefficient of determination of 75.4% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(14.944 > 1.994)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 72.9% and hypothesis testing obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ $(14.024 > 1.994)$. The work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5.307 + 0.427X_1 + 0.333 X_2$. The coefficient of determination value is 77.8% while the remaining 22.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated $f \text{ value} > f \text{ table}$ or $(126.110 > 3.120)$.

Keywords: Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara. Di era globalisasi saat ini sangat penting dalam meningkatkan SDM pada setiap individu, jika SDM seseorang memiliki keterampilan dan

pengetahuan akan memudahkan untuk bersosialisasi dengan setiap kelompok atau organisasi, sehingga SDM mempengaruhi akan keberlangsungan kehidupan seseorang. Jadi dapat disimpulkan SDM merupakan harga mati bagi

Indonesia jika ingin membangun Indonesia yang lebih baik lagi.

Manajemen sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Instansi pemerintahan pun tak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan aspek-aspek yang dibutuhkan untuk membangun kesuksesan. Pendidikan pun menjadi peran utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Dalam menciptakan pendidikan yang baik dan efektif sehingga pendidikan mampu mengembangkan potensi dari setiap individu seseorang, sudah menjadi tugas Instansi Pendidikan dalam membuat metode atau kurikulum yang tepat dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi pengelola dalam menjalankan sistem yang ada di Instansi Pemerintahan, termasuk Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Dalam menjalankan sistem yang telah dibuat, diperlukan aspek-aspek penting dalam menerapkannya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan aspek-aspek lainnya. Jika aspek-aspek tersebut sudah terpenuhi dan berjalan dengan baik akan tercipta dengan sendirinya peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.

Kinerja adalah hasil dari apa yang seorang pegawai kerjakan. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja diperlukan beberapa aspek yang harus terpenuhi. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki pengetahuan di bidangnya, keterampilan, dan kesungguhan.

Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. Prapanca Raya, No.9, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan adalah Instansi Pemerintahan yang bertugas menyusun rencana strategis dan anggaran, mengawasi satuan pendidikan, mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian tenaga pendidik, mengawasi data satuan pendidik, mengawasi izin satuan pendidik, dan menyediakan sarana pendidikan.

Tabel 1.1
Data Hasil Lingkungan Kerja di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan

Lingkungan Kerja Fisik							
No	Alat Penunjang	2021 (Kondisi)		2022 (Kondisi)		2023 (Kondisi)	
		Layak	Tidak Layak	Layak	Tidak Layak	Layak	Tidak Layak
1	Meja Kerja	21	3	20	2	23	-
2	Kursi	52	-	50	2	51	2
3	Komputer/ Laptop	40	-	40	-	40	-
4	Jaringan Internet (LAN)	5	-	5	-	5	-
5	Telepon Kantor	8	-	8	-	7	-
Lingkungan Kerja Non Fisik							
		2021		2022		2023	
		Skor	Ket	Skor	Ket	Skor	Ket
6	Suasana di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	80	Baik	78	Baik	73	Baik
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	79	Baik	74	Baik	68	Cukup

*Ket: 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik
Sumber: Data Lingkungan Kerja, 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata lingkungan kerja fisik di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan terdapat penambahan unit dan atau pengurangan unit, hal tersebut untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan jumlah pegawai. Yang menjadi faktor permasalahan dalam kinerja pegawai adalah karena fasilitas yang tidak memadai seperti tempat yang cenderung sempit dan juga meja pegawai yang terkadang berisikan 2 pegawai dalam 1 meja, hal ini jelas sangat mempengaruhi penurunannya kinerja pegawai.

Sementara pada lingkungan kerja non fisik di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan, suasana kerja sebesar 73% dan hubungan dengan rekan kerja sebesar 68%. Hal berikut masih perlu ditingkatkan lagi untuk membuat pegawai nyaman dan bekerja maksimal sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja, motivasi kerja bisa menjadi hal yang menjadi faktor. Karena motivasi akan mempengaruhi psikologis para pegawai. Misal memberikan *reward* untuk pegawai yang mempunyai nilai kinerja yang paling baik, sehingga akan memotivasi pegawai yang lain untuk memberikan kinerja yang maksimal. Bukan hanya itu saja, motivasi juga bisa berupa memberikan upah yang sesuai dengan keterampilan dan beban kerja pegawai.

Dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai diperlukan aspek-aspek yang tepat, guna mendorong pegawai dalam meningkatkan

kinerjanya. Mempromosikan naik jabatan apabila hasil kinerjanya sesuai dengan yang ditetapkan bisa membuat pegawai untuk termotivasi memberikan hasil kinerja yang lebih baik. minimnya promosi jabatan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan bisa saja menjadi faktor menurunnya hasil kinerja pegawai. Sehingga

Tabel 1. 2
Hasil Motivasi Kerja Pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	Ket
1	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan pegawai	45	20	70%	Cukup
2	Pegawai dilibatkan dalam pertemuan atau rapat mengenai hak berpendapat	52	13	80%	Baik
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai	55	10	85%	Sangat Baik
4	Instansi memberikan tunjangan dan bonus kepada pegawai	51	14	79%	Baik
5	Pegawai diberikan kesempatan untuk pertumbuhan diri dan perkembangan diri	44	21	68%	Cukup

Ket: 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik
Sumber: Data Motivasi Kerja, 2024

pegawai tidak termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Tidak hanya promosi jabatan saja, dengan memberikan reward juga akan membuat pegawai untuk termotivasi. Dan juga dengan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawabnya juga termasuk memberikan motivasi kerja yang dapat dilakukan.

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan masih tidak optimal. Pada pernyataan pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan pegawai hanya sebesar 70% yang artinya cukup, Pegawai dilibatkan dalam pertemuan atau rapat mengenai hak berpendapat sebesar 80% yang artinya baik, Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai sebesar 85% yang artinya sangat baik, Instansi memberikan tunjangan dan bonus kepada pegawai sebesar 79% yang artinya baik, dan Pegawai diberikan kesempatan untuk pertumbuhan diri dan perkembangan diri hanya

Tabel 1. 3
Key Performance Indicator Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan

KPI	Bobot KPI	Target (%)	Realisasi di Akhir Tahun (%)			Skor (%)	Skor Akhir Tahun
			2021	2022	2023		
Menghasilkan hasil kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan	20	100	86	84	82	84	16,8
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	20	100	85	83	83	84	16,8
Tanggung jawab dalam pekerjaan	20	100	83	82	80	82	16,4
Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP	20	100	84	81	79	81	16,2
Ketersediaan kebutuhan kantor sesuai ketentuan	20	100	80	77	76	78	15,6
Jumlah	100						81,8

Ket: 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik.
Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan

sebesar 69% yang artinya cukup.

Berdasarkan tabel di atas bahwa kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan tidak maksimal, dapat dilihat dari aspek menghasilkan hasil kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan hanya sebesar 16,8 dari bobotnya sebesar 20, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 16,8 dari bobotnya sebesar 20, tanggung jawab dalam pekerjaan sebesar 16,4 dari bobotnya sebesar 20, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP hanya sebesar 16,2 dari bobotnya sebesar 20, dan ketersediaan kebutuhan kantor sesuai ketepatan sebesar 15,6 dari target bobotnya sebesar 20. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari data KPI tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi, dan ini menjadi evaluasi untuk meningkatkan KPI agar sesuai target. Maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apa yang menjadi kendala pada pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian diperlukan metode penelitian agar penelitian lebih jelas dan terarah dalam mencaoi tujuan yang di harapkan penulis. Menurut Sugiyono (2018:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif *Asosiatif*. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau *statatic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis kantitatif yaitu menggunakan angka untuk menilainya. Untuk menganalisis antara pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Informasi yang didapat dari instrumen penelitian yaitu berapa hasil dari kuesioner yang dianalisa dengan uji-uji yang dilakukan oleh penulis. Ada 5 (lima) uji metode analisis yaitu analisis deskriptif, uji instrument data,

uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis.

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2016:148) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) uji yaitu:

Analisis Kuantitatif

Uji analisis kuantitatif merupakan perhitungan untuk menduga parameter data sampel yang di ambil secara acak dari sebuah populasi. Dalam analisis kuantitatif terbagi menjadi dua yaitu uji regresi linear dan uji koefisien korelasi:

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Kenapa sementara karena jawaban berdasarkan dari teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data.

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:223) uji t adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

$H_0 : \rho_1 = 0$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

$H_0 : \rho_2 = 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho_2 \neq 0$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2014:96) uji f adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Fungsi uji f adalah mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Maka untuk mengetahuinya dilakukan uji hipotesis secara

simultan. Untuk mengetahuinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Uji f ini ditentukan oleh derajat pembilang dan penyebut yaitu k dan n-k-1 dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,5 untuk uji f. Dan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mngetahui apakah indicator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat variabel. Untuk

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik	0,825	0,240	Valid
2	Kualitas udara ditempat kerja cukup baik	0,775	0,240	Valid
3	ruang kerja memiliki suhu yang ideal, sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja	0,684	0,240	Valid
4	Cat dinding di tempat kerja saya sudah pudar	0,742	0,240	Valid
5	saya merasa nyaman dengan pilihan warna di ruangan kerja saya	0,753	0,240	Valid
6	kondisi penerangan diruangan kerja saya sudah cukup baik	0,785	0,240	Valid
7	pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0,727	0,240	Valid
8	pencahayaan di ruangan saya membuat saya tidak dapat fokus dalam bekerja	0,726	0,240	Valid
9	Tingkat kebisingan ditempat kerja, seperti suara kendaraan cukup mengganggu focus saya dalam bekerja	0,833	0,240	Valid
10	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja	0,629	0,240	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

mengetahui uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

- Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid, dengan taraf signifikan 5%
- Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid, dengan taraf signifikan 5%.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat variabel. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak. Berikut ketentuannya:

- Jika *Cronbach alpha* > 0,60, maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- Jika *Cronbach alpha* < 0,60, maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,912	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,921	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 22, yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing memiliki nilai *Chronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik/layak atau tidak layak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan

variabel independen berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	3,44034402
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,039
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
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 diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05, dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolnearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Tolerance* > dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *Tolerance* < dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinearitas.

1.606 yang berada di antara interval 1.550-2.460 yang artinya tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja (Y)

Koefisiens ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,745	2,160		4,048	,00
	LINGKUNGAN KERJA	,745	,062	,836	12,104	,00
a. Dependent Variable: KINERJA						

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi keridaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	(Constant)	B	Std. Error	Beta	T	
1		-1.009	1.196		-.843	.40
	LINGKUNGAN KERJA	.279	.081	.336	3.444	.01
	MOTIVASI KERJA	-.184	.076	-.661	-2.431	.01

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan *Durbin Watson*

Sumber: Ghazali Singar (2017:110)

- Jika variabel independen (X) signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen (X) signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin Watson*

Signifikansi: Data diolah, 2025

Berdasarkan uji glejser didapat nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja sebesar $0,100 > 0,05$ dan nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja sebesar $0,108 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier yaitu analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Berikut hasil uji regresi linier sederhana antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,745 + 0,745 X_1$, dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,745, hal ini disimpulkan bahwa terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 8,745.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,745 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2) maka setiap perubahan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,745.

Berikut hasil uji regresi linier sederhana antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,505	1,928		,000
	MOTIVASI KERJA	,706	,056	,848	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi $Y = 10,505 + 0,706 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,505 hal ini disimpulkan terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 10,505.

- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,706 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) maka setiap perubahan satu unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,706.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,567	2,010		,000
	MOTIVASI KERJA	,418	,127	,503	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,339	,136	,380	,016

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi $Y = 8,567 + 0,418 X_1 + 0,339 X_2$. Dari persamaan

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		KINERJA	MOTIVASI KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	,848**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,848	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah, 2025

regresi di atas maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,567 terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,567.
- Nilai Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,418 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Motivasi Kerja (X2) maka setiap perubahan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,418.
- Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,339 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) maka setiap perubahan pada satu unit variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada Kinerja sebesar 0,339.

Uji Koefisien Korelasi Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua hubungan variabel dan juga untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

Tabel 4. 21
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 s/d 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 s/d 0,339	Rendah
3	0,40 s/d 0,599	Sedang
4	0,60 s/d 0,799	Kuat
5	0,80 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:242)

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	,836**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
KINERJA	Pearson Correlation	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan nilai pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,836 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan nilai pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,848 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Korelasi Berganda

Untuk uji analisis koefisien berganda digunakan untuk menentukan bentuk dan jenis hubungan korelasi antara variabel (X1), (X2), dan (Y).

Berikut adalah hasil pengujian pada uji analisis koefisien korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas memperoleh nilai r sebesar 0,744. Hal ini berarti

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,744 ^a	90,086	2	62	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hasil uji koefisien berganda memiliki hubungan yang kuat karena masuk dalam interval 0,600 – 0,799.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), dan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,699 ^a	146,512	1	63	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,699, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,718 ^a	160,727	1	63	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,718, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap

Kinerja (Y) sebesar 71,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
Change Statistics					
Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,744 ^a	90,086	2	62	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,744 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun nilai t_{tabel} didapat dengan cara melihat tabel distribusi-t dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 65 \\ k &= 2 \\ a &= 0,05 \\ t_{tabel} &= t(a/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 65-2-1) \\ &= 0,025 : 62 \\ &= 1,999 \text{ (tabel distribusi t)} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,994, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,994, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

Adapun hipotesis secara parsial yang akan di uji ini adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_1 = 0$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- $H_1 : \rho_1 \neq 0$ Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun hasil pengelolaan data menggunakan SPSS Versi 22 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 28

Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,745	2,160		4,048
	LINGKUNGAN KERJA	,745	,062	,836	12,104

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,104 > 1,999). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

a. Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_1 = 0$ Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- $H_1 : \rho_2 \neq 0$ Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengelolaan data menggunakan SPSS Versi 22 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 29

Hasil Uji T Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,505	1,920		5,448
	MOTIVASI KERJA	,706	,056	,848	12,678

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,678 > 1,999). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji f (Simultan)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Adapun nilai f tabel di dapat dengan cara melihat tabel distribusi f dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 65 \text{ (Sampel)} \\ a &= 5\% \\ k &= 3 \text{ (Variabel bebas dan terikat)} \\ n_1 (k-1) &= 3-1 = 2 \\ n_2 (n-k) &= 65-3 = 62 \\ &= 2 : 62 \\ &= 3,15 \text{ (tabel distribusi } f) \end{aligned}$$

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- $H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun hasil uji f adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Hasil Uji F Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1874,199	2	937,100	90,086
	Residual	644,939	62	10,402	
	Total	2519,138	64		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(90,086 > 3,150)$. Hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{sig}$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,745 + 0,745 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,836, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,699 atau sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,104 > 1,999)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa pengaruh

yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,505 + 0,706 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,848, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,718 atau sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,678 > 1,999)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,567 + 0,418 X_1 + 0,339 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744 artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(90,086 > 3,150)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya bahwa pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,745 + 0,745 X_1$ nilai konstanta sebesar 8,745, hal ini disimpulkan bahwa terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 8,745. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,745, diartikan apabila konstansa tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,745. Berdasarkan hasil uji

hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,104 > 1,999)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,505 + 0,706 X_2$. Nilai konstanta sebesar 10,505, hal ini disimpulkan terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,505. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,706 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,706. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,678 > 1,999)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).
- c. Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,567 + 0,418 X_1 + 0,339 X_2$. Nilai konstanta sebesar 8,567 hal ini disimpulkan terdapat arah yang positif. Dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,567. Nilai Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,418 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Motivasi Kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,427. Nilai Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,339 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) maka setiap perubahan pada 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y)

sebesar 0,339. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(90,086 > 3,150)$. Hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia 9 Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media
- [2] Haibuan, M. S. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya
- [5] Siagian, S.P. (2011). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- [7] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Tawe, A., Bado, B. (2022). *Analisis Siatistik Parametrik*. Sulawesi: Yayasan Khalifah Cendekia Mandiri.
- [10] Ahmah, Y., Tewal, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. 7(3).
- [11] Arjun, I.K., Pradana, G.Y.K., & Suarmana, W.R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*. 01(12).
- [12] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1).
- [13] Firmansyah, A., dan Budi. W. (2018) Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH
- [14] Hana Veronika Suoth Bidara, W. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat

- Indonesia Unit Siau. *Productivity*, Vol. 2 No. 6, 2021 e-ISSN. 2723-0112, 465-470.
- [15] Hehanussa, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Management*, e-ISSN : 2597-4084 Volume 5 no.1.
- [16] Juzrifien., & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7(1).
- [17] Lewis Chanderson, N. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 Hal: 122-130, 122-130.
- [18] N.M.D Susilawati, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Fif Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782, 108-117.
- [19] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*. 2(2)
- [20] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional Vol.3 No. 1*.
- [21] Susilawati, N.M.D., & Mayasari, N.M.D.A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF Pos Negara. *Jurnal Manajemen*. 8(1).
- [22] Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpina, dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Review*. 3(2).
- [23] Sutisna, A.J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Jurnal of Management Studies*. 8(3).
- [24] Tangkawarouw, C.K., Lengkong, P.K., & Lumintang, G.G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*. 7(1), 371-380.
- [25] Ummah, V. Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik PT. PELINDO MARINE SERVICE). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- [26] Wijaya, D.W.E., & Fauji, D.A.S. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnal of Law, Administration, and Social Science*. 1(2), 84-94.
- [27] Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. *JRABI, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia e-ISSN 2808-1617*.