



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu

Salsabila Putri Adhistry

salsabilaputriadhistry23@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Zahara Tussoleha Rony

zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rychakuwarasari@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Bojong Rawalumbu sub-district office. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used a saturated sampling technique through a questionnaire created via Google Form with the criteria of all 58 Bojong Rawalumbu sub-district office employees. The data analysis method uses multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS Statistics 23. The results of this study show that (1) the work environment has a significant effect on employee performance at the Bojong Rawalumbu sub-district office, (2) Work motivation has a significant effect on employee performance at the Bojong Rawalumbu sub-district office and (3) The work environment and work motivation simultaneously influence employee performance at the Bojong Rawalumbu sub-district office.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui google form dengan kriteria seluruh pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu yang berjumlah 58 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu, (2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu dan (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi faktor utama bagi pemegang perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan maju tidak hanya melalui strategi bisnis yang kuat, akan tetapi juga melalui sumber daya manusia yang kuat. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan kerja menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang dapat mendatangkan keuntungan. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan semangat, usaha dan kinerja karyawan yang nyata serta manajemen internal perusahaan (Fadillah, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia dengan sistem pengelolaan yang sesuai dengan direncanakan, dibuat, dan dievaluasi. Hasil atau ukuran pencapaian suatu keberhasilan

perusahaan atau instansi dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian perusahaan atau instansi, maka dari itu perlu dilakukan manajemen kinerja untuk memastikan dan menjaga agar kinerja pegawai secara keseluruhan pada sebuah perusahaan atau instansi dapat dikendalikan dengan baik (Fauji, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kesejahteraan sosial, kinerja pada Kelurahan Bojong Rawalumbu dari 2021 – 2022 belum mencapai target yang ditentukan oleh instansi sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja

Tahun	Bulan	Kesekretariatan	Pemerintahan dan Ketertiban Umum	Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan	Kesejahteraan Sosial	Target Kinerja
2021	Januari – Maret	80,75%	80,75%	81%	80,75%	100%
	April – Juni	80,75%	81%	81,36%	80,75%	
	Juli – September	79,85%	81%	80,5%	80,35%	
	Oktober – Desember	80,85%	82,1%	82,25	80,25%	
2022	Januari – Maret	80,75%	80,75%	81%	80,55%	100%
	April – Juni	80,75%	81%	81%	80,55%	
	Juli – September	80,5%	81%	82,75%	81,1%	
	Oktober – Desember	80,5%	80,75%	82,25%	80,8%	

Sumber: Kelurahan Bojong Rawalumbu

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa rekapitulasi kinerja pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu masih belum mencapai target kinerja dimana rata-rata kinerja dari semua divisi hanya mencapai di angka 79%-81%. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu masih sangat jauh dari yang diharapkan oleh masyarakat, dikarenakan adanya penurunan kinerja sehingga proses pelayanan dan produktivitas di kelurahan tersebut belum maksimal.

Belum tercapainya target kinerja pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang memadai yang berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu yang ditulis pada tabel 2 dibawah ini. Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Firlana, 2019).

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja Kelurahan Bojong Rawalumbu

No	Pengukuran Kondisi	Kondisi	Keterangan
1	Cahaya/Penerangan	Kurang Baik	Penerangan di tiap ruangan divisi sangat kurang sehingga penglihatan sangat terganggu
2	Ruang Gerak	Kurang Baik	Ruangan tiap divisi sempit dan banyak meja untuk menyimpan dokumen
3	Kebersihan	Kurang Baik	Lantai kantor kotor bahkan pecah

Sumber: Kelurahan Bojong Rawalumbu, 2023

Selain faktor dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun, faktor berikutnya adalah motivasi pegawai. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di bidang kesejahteraan sosial bahwa para pegawai selama mengerjakan pekerjaannya tidak mendapat support dan arahan dari pimpinannya dikarenakan pimpinan yang sangat jarang memeriksa keadaan di Kantor Kelurahan. Hal ini menyebabkan para pegawai yang menjadi mengabaikan tanggung jawabnya. Selain itu, para pegawai juga merasakan tidak adanya pengakuan atas kinerja yang telah dicapai oleh pimpinan atau koordinator masing-masing divisi. Hal ini membuat pegawai semakin tidak termotivasi.

Pengertian motivasi menurut (Ledho et al., n.d.) mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Telaah Pustaka dan Perkembangan Hipotesis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan yang nyaman dalam bekerja merupakan hak bagi pegawai untuk mendapatkannya (Narpati et al., 2021). Sedangkan menurut (Agustriani et al., 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Firlana, 2019) terdapat 6 indikator yang sangat berhubungan dengan faktor lingkungan kerja yaitu: (1)

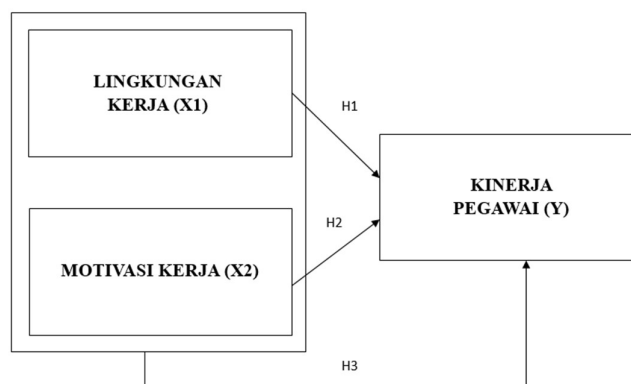
Penerangan; (2) Suhu udara; (3) Suara bising; (4) Penggunaan warna; (5) Ruang gerak yang diperlukan; (6) Hubungan antar pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut (Susanto, 2023) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dan aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi (Sari, 2022) merupakan faktor pendorong perilaku seseorang yaitu kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka seseorang akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan motivasi dalam eksistensi nya. Motivasi dari atasan, keluarga, serta faktor penentu lainnya menjadi alasan kuat karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga memberikan kontribusi dan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Menurut (Pebrianti, 2021) terdapat 3 indikator variabel motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan akan kekuasaan; (2) Kebutuhan untuk berprestasi; (3) Kebutuhan akan afiliasi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Wahyuni & Budiono, 2022) kinerja karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil kerja individu secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu yang diukur dari tugas yang diberikan, dan dilakukan dengan membandingkan target, ketepatan waktu, standar kerja, atau kriteria tertentu yang telah disepakati. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan dan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dalam organisasi. Menurut (Firlana, n.d.) performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Fauji, 2021) terdapat 4 indikator kinerja yaitu: (1) Jumlah pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kemampuan kerja sama.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif menurut (Lestari, n.d.) adalah sebuah proses yang menumbuhkan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang akan kita ketahui. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu yang berjumlah 58 pegawai. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi pada Kelurahan Bojong Rawalumbu hanya berjumlah 58 pegawai. Penelitian dilakukan pada bulan November – Desember 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Sujarweni, 2019) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dinyatakan sah atau valid jika nilai r hitung $>$ r tabel yang dimana r tabel 0,2586 menjadi sebuah patokan untuk data dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Hasil
Lingkungan Kerja	Item 6	Valid
Motivasi Kerja	Item 6	Valid
Kinerja Pegawai	Item 8	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Menurut (Sujarweni, 2019) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan seseorang ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap suatu butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,683	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,698	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0.683. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0.698 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0.696 yang berarti seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas lebih besar daripada 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97612313
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,057
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c

a. Test distribution is Normal.

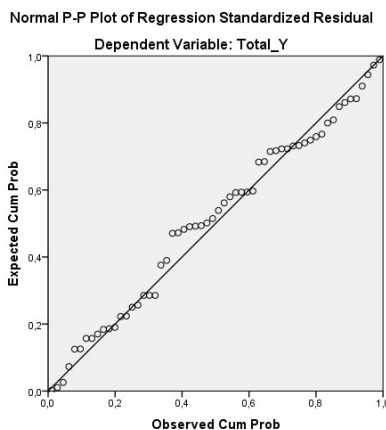
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Menurut (Sujarweni, 2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kriteria nya apabila jika nilai signifikansi > 0.05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asmp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.089 atau > 0.05 yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar pada grafik normal p-plot di atas juga dapat dilihat bahwa adanya persebaran yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2019) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model.

Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0.852	1.173	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.852	1.173	Tidak ada multikolinearitas

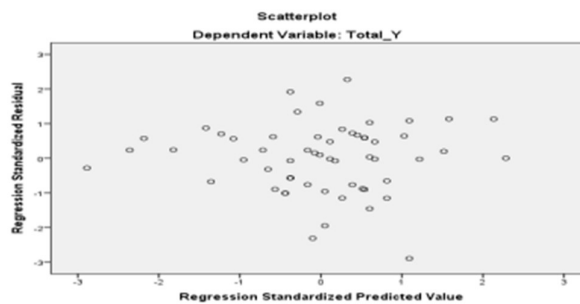
Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh dari variabel Lingkungan Kerja adalah $0.852 > 0.10$ dan nilai VIF $1.173 < 10$. Nilai tolerance yang diperoleh variabel Motivasi Kerja adalah $0.852 > 0.10$ dan nilai VIF $1.173 < 10$. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi berganda.

Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2019) Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data meyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik maka dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,717	3,256		3,599	,001		
	Total_X1	,389	,118	,355	3,305	,002	,852	1,173
	Total_X2	,504	,118	,458	4,264	,000	,852	1,173

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dependen Variabel : Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil tabel 4.11 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 11,717 + 0,389X_1 + 0,504X_2$, model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 11,717 Memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol maka kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu adalah 11,717.
2. Koefisien Ligkungan Kerja (X1) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,389. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai pada lingkungan kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,389.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,504. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai pada motivasi kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,504.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel-variabel terkait secara parsial. Taraf signifikan 5%. Dengan kriteria jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, sebaliknya jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,717	3,256		3,599	,001		
	Total_X1	,389	,118	,355	3,305	,002	,852	1,173
	Total_X2	,504	,118	,458	4,264	,000	,852	1,173

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $df = n-2$, dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas (independent). Maka, $df = 58 - 2 = 56$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2,003.

Dari hasil tabel 7 di atas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh t-hitung sebesar 3,305 > 2,003 (t-tabel) dengan sig.0,002 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian hasil untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh t-hitung sebesar $4,264 > 2,003$ (t-tabel) dengan $\text{sig}.0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	189,687	2	94,844	23,435	,000 ^b
Residual	222,589	55	4,047		
Total	412,276	57			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k$, maka dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df = 58 - 3 = 55$, sehingga nilai f tabel yang digunakan adalah 2,77.

H_0 : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil tabel 8 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $23,435 > 2,77$ (f-tabel) dengan nilai $\text{sig}.0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sujarweni, 2019) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,440	2,012

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa R Square (R^2) sebesar 0,460, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,460 atau 46%, sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melalui hasil uji t parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai sig. 0.002 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dengan ini H1 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) bahwa dari hasil Uji T menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada uji parsial diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Novrita, 2021) bahwa dari hasil Uji T menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan secara simultan, diperoleh nilai signifikansi senilai 0.000 < 0.05 atau nilai signifikansi kurang dari 0.05. Maka dari itu H3 diterima yang berarti secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan (X1) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kaffah & Anggapradja, 2023) bahwa dari hasil Uji F menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa:

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H1 dapat diterima.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H2 dapat diterima.
3. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H3 dapat diterima

REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Fadillah, G. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2006.
- Fauji, I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tesco Indomaritim Daerah Babelan Bekasi. 9–60.
- Firlana. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kaffah, A. A., & Anggapradja, I. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2957–2962. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1981>
- Ledho, M. K., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., Timuneno, T., & Manajemen, P. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang The Effect Of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline On Employee Performance At PT. Matahari Putra Prima Tbk Kupang City Koresponden : a).
- Lestari, A. W. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada Cabang Subang.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Sari, R. K. (2022). Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1904–1910.
- Sujarweni. (2019). Metodeologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif.
- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan (Vol. 6, Issue 2).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.