



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut

Pasyila Aulyana Nabilah

pasyilaulyana0@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bayu Seno Pitoyo

bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Sri Woelandari Giningroem

dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *pasyilaulyana0@gmail.com*

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Garut Regency Regional Secretariat Office. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used was probability sampling, namely 50 respondents. The data processing tool used in this research is SPSS software version 26. Based on the research results, it shows that work environment variables have a significant effect on employee performance at the Garut district regional secretariat office, and work motivation has a significant influence on employee performance at the Garut district regional secretariat office. The research results also show that work environment variables and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Garut Regency Regional Secretariat Office.*

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ini adalah *probability sampling* yaitu sebanyak 50 responden. Alat mengolah data yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten garut, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten garut. Pada hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten garut.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawan dan pemanfaatan Sumber daya manusia harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. secara efektif dan efisien. Di dunia yang terglobalisasi saat ini, Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Individu-individu yang kompeten dan berdaya saing tinggi. sama pentingnya bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan seperti halnya strategi bisnis yang baik. Meningkatnya tekanan di tempat kerja mengharuskan perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan. Dalam hal

Received Mei 31, 2024; Revised Juni 29, 2024; Juli 29, 2024

** Pasyila Aulyana Nabilah, pasyilaulyana0@gmail.com*

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GARUT*

ini, bisnis memerlukan disiplin diri, proses bisnis yang sehat, karyawan yang disiplin, dan manajemen internal. (Fadillah 2021).

Sumber daya manusia dikelola melalui sistem perekrutan yang dirancang, dikembangkan, dan dievaluasi. *Outcome* atau sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga dapat dilihat dari jam kerja karyawannya. Pengembangan tenaga kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara efektif di seluruh organisasi atau lembaga. (Fauji 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kesejahteraan sosial, kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut dari 2019-2023 belum mencapai target yang ditentukan oleh instansi sebagai berikut.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut 2019-2023

No.	Indikator	Tahun					Kategori
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kecepatan	80	79	78	78	78	Cukup (C)
2	Kemampuan	83	84	84	84	84	Baik (B)
3	Kerapihan	81	82	83	84	85	Baik (B)
4	Ketelitian	81	82	79	79	80	Cukup (C)
5	Hasil Kerja	80	81	76	76	80	Cukup (C)
6	Jalinan Kerja Sama	82	83	84	84	84	Baik (B)
7	Kekompakan	82	84	84	84	84	Baik (B)
8	Hasil Kerja Sama	83	84	84	84	84	Baik (B)
9	Mengambil Keputusan	76	77	78	79	80	Cukup (C)
10	Berpikir Positif	81	82	83	84	85	Baik (B)
11	Mewujudkan Kreativitas	79	79	79	79	79	Cukup (C)
12	Pencapaian Prestasi	76	77	78	79	80	Cukup (C)
	Rata-Rata Kinerja Karyawan	80,33%	81,16%	80,83%	81,16%	81,91%	Baik (B)

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

Tabel 2. Ukuran Kinerja Karyawan Tahun 2019-2023

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
<60	Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

Dengan merujuk kepada data yang tertera dalam Tabel 1, dapat diamati perkembangan evaluasi kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut selama periode beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2019, indeks kinerja mencapai 80,33%, yang kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2020 menjadi 81,16%. Namun, terjadi penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2021, dengan angka sebesar 80,83%. Meski demikian, terdapat tren positif pada tahun 2022 dengan kenaikan mencolok hingga 81,16%. Kondisi ini lebih lanjut diperkuat oleh pertumbuhan yang berkelanjutan pada tahun 2023, di mana kinerja karyawan kembali

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GARUT

meningkat menjadi 81,91%. Pergeseran ini mungkin mencerminkan upaya manajemen untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dan menanggapi perubahan kondisi atau kebijakan internal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai Kantor Wilayah Kabupaten Garut seperti terlihat pada Tabel 3 dibawah ini, salah satu faktor yang menghambat pegawai dalam mencapai tujuan kinerjanya di kantor adalah lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai. Alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat orang bekerja, cara pekerjaan dilakukan, dan pengaturan kerja kelompok dan individu secara kolektif merupakan lingkungan kerja. (Pangastuti 2023).

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Garut

No	Pengukuran Kondisi	Kondisi	Keterangan	Gambar
1	Cahaya/Penerangan	Kurang Baik	Penerangan di tiap ruangan divisi Sangat kurang sehingga Penglihatan sangat terganggu	
2	Ruang Gerak	Kurang Baik	Rungan tiap divisi sempit dan banyak meja untuk menyimpan dokumen	
3	Kebersihan	Kurang Baik	Lantai kantor kotor bahkan pecah Lantai di kamar mandi kotor	
4	Temperatur Udara	Kurang Baik	Ac Kotor, belum dilakukan <i>maintenance</i>	

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut masih kurang bahwa hal ini dapat memicu penurunan kinerja karyawan, sehingga Sekretariat Daerah Kabupaten Garut harus melakukan meneliti dan evaluasi untuk kondisi lingkungan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan menempati urutan kedua setelah aspek tempat kerja yang menyebabkan buruknya kinerja karyawan. Wawancara dengan beberapa pekerja sosial menunjukkan bahwa pimpinan tidak memberikan bimbingan atau dukungan kepada staf selama bekerja karena mereka tidak sering menghubungi kantor wilayah untuk memeriksa status pekerjaan. Akibatnya, para pekerja lalai menjalankan tugasnya. Selain itu, karyawan percaya bahwa kepala departemen dan koordinator tidak dihargai atas prestasi mereka. Akibatnya motivasi kerja karyawan menjadi semakin rendah.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas dengan tetap menghormati tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik meliputi bertindak sesuai prosedur atau

prosedur yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Budiasa 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai suatu organisasi/instansi selama periode kinerja tertentu, diukur berdasarkan berbagai standar, dan kinerja dapat meningkat sebanding dengan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas tertentu (Widjaja et al. 2018). Istilah “kinerja Pegawai” berasal dari banyak disiplin ilmu, termasuk sistem informasi, pemasaran, akuntansi, perilaku organisasi, sumber daya manusia, manajemen strategis, dan manajemen operasi. Karena variasi ini, tidak ada konsensus mengenai pemahaman dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk mengkaji secara cermat dan cermat karakteristik sistem penilaian kinerja yang diteliti. (Pitoyo et al. 2023). Dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Kerja Sama, (4) Tanggung Jawab, (5) Inisiatif Mangkunegara & Prabu (2017, hal. 70).

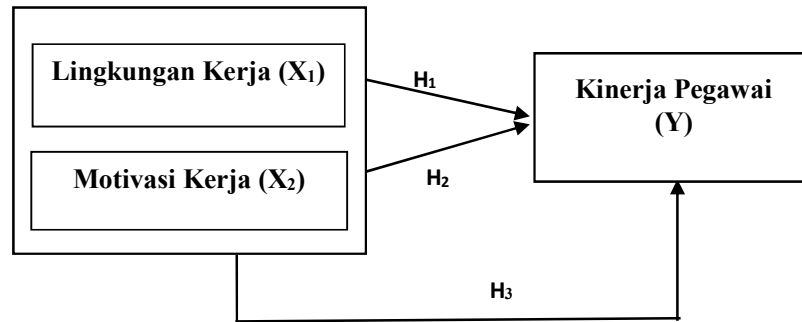
Lingkungan Kerja

Menurut Rumoning, (2018) Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua kategori lingkungan kerja yang berbeda. Seluruh aspek fisik tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja fisik, sedangkan interaksi yang terjadi dalam hubungan kerja langsung dan tidak langsung, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Lingkungan sekitar pegawai dan kondisi yang mempengaruhi pelaksanaan tugasnya disebut “lingkungan kerja”. Penting bagi bisnis untuk mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam dan luar ruangan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawannya. Suatu tempat kerja dianggap layak apabila pegawai dapat bekerja secara efisien, aman, sehat, dan nyaman. Dan menurut (Marbun, 2022) (Bahri 2019), dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk Lingkungan Fisik adalah: (1) Pewarnaan Ruangan, (2) Kebersihan, (3) Pertukaran udara, (4) Penerangan, (5) Keamanan, (6) Kebisingan, Sedangkan Indikator yang akan digunakan untuk Lingkungan Non-Fisik Adalah: (1) Hubungan antar personal, (2) Hubungan antar karyawan/pegawai, (3) Hubungan dengan atasan.

Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Maruli, (2020) Ketika seseorang merasa termotivasi maka ia akan melakukan berbagai upaya untuk memuaskan keinginannya dan mencapai tujuannya. Namun untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan segala upaya. Ketika motivasi meningkat, orang termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai ambisinya. Namun untuk mencapai tujuan ini kami membutuhkan seluruh kekuatan Anda. Motivasi ditentukan oleh bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu situasi, dan tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam situasi tertentu mungkin berbeda dengan motivasi orang lain yang mengalami pengalaman serupa. Tingkat motivasi ditentukan oleh perbedaan individu dan perubahan seiring waktu. Sumber motivasi adalah proses internal atau eksternal yang mendorong semangat dan ketekunan dalam menyelesaikan suatu tugas. (Giningroem, 2023). Menurut pandangan yang diungkapkan oleh (Santoso 2022) motivasi kinerja adalah faktor pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan memenuhi tugas serta tanggung jawab mereka guna mencapai tujuan dan mengikuti arah serta norma bisnis instansi tersebut. Dan dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur stres kerja adalah: : (1) Target kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Komunikasi, (5) Persahabatan, (6) Pemimpin, (7) Keteladanan Wibowo (2011, hal. 162) dalam jurnal (Manalu 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data Primer, 2024

Perumusan Hipotesis

H₁: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃: Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Pada Penelitian ini, sampel berjumlah 50 pegawai dengan pertimbangan bahwa 50 pegawai tersebut merupakan pegawai tetap Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Menurut (Sujarweni, 2021) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner yang dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan akan dinyatakan sah atau validnya jika nilai $r_{hit} > r_{tabel}$ yang dimana r_{tabel} 0,287 menjadi sebuah patokan untuk data yang akan dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Korelasi Antara	Hasil
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Item 18	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Item 7	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Item 12	Valid

Sumber : data Primer diolah, 2024

Menurut (Sujarweni, 2021) Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan yang akan dinyatakan valid. Suatu kuesioner yang akan dikatakan bahwa reliabel jika jawaban seseorang ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas akan dapat dilakukan dengan secara bersama-sama terhadap suatu butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GARUT*

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,956	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,964	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,981	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) yang memiliki nilai sebesar 0,956. Sementara untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) yang memiliki nilai sebesar 0,964 dan sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki sebesar 0,981 yang berarti dari seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari pada 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53024776
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.064
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

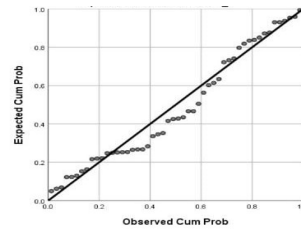
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer dioalah, 2024

Menurut (Sujarwening, 2021) 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 0,066 atau > 0,05 yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)



Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan gambar atau grafik normal p-plot diatas juga dapat dilihat bahwa adanya persebaran yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2021) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel indenpen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang akan dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,138	7,269	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,138	7,269	Tidak Terjadi Multikolinieritas

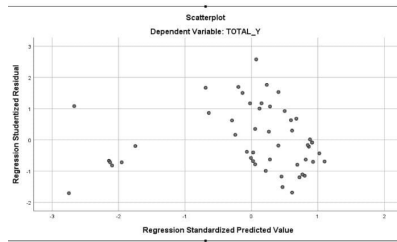
Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang dapat diperoleh dari variabel lingkungan kerja ialah $0,138 > 0,10$ dan nilai VIF $7,269 < 10$. Nilai tolerance yang dapat diperoleh dengan variabel motivasi kerja ialah $0,138 > 0,10$ dan nilai VIF 7,269. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda.

Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat pola tertentu yaitu titik-titik yang membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2024

Pada gambar dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak yakni berada di bawah maupun di atas angka nol.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya hubungan antara dua variabel ataupun lebih yakni variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). berikut merupakan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 7. Hasil analisis regresi linier berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constants)	2,466	2,384		1,035	0,306
	Lingkungan Kerja	0,175	0,087	0,240	2,020	0,049
	Motivasi Kerja	1,238	0,203	0,726	6,111	0,000
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dependen Variabel : Kinerja pegawai berdasarkan hasil tabel 7 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 2,466 + 0,175 X_1 + 1,238 X_2$, model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = Nilai konstanta sebesar 2,466 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja dan Motivasi kerja nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0 (tidak berubah), maka kinerja karyawan bernilai 2,466.
2. Variabel Lingkungan Kerja = Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja adalah 0,175 dan hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,175 unit dalam kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya (motivasi kerja) tetap konstan. Ini menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja meningkat, kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan.

3. Variabel Motivasi Kerja = Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja adalah 1,238 dan hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan peningkatan 1,238 unit dalam kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya (lingkungan kerja) tetap konstan. Ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja meningkat, kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun H_0 ditolak dan H_a diterima, namun variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal yang sama juga berlaku sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constants)	2,466	2,384		1,035	0,306
	Lingkungan Kerja	0,175	0,087	0,240	2,020	0,049
	Motivasi Kerja	1,238	0,203	0,726	6,111	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Menentukan t_{tabel} menggunakan df (*degree of freedom*) dengan jumlah responden sebanyak 50, maka nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus df (*degree of freedom*) $df = n - k - 1$, dimana n ialah jumlah sampel dan k ialah jumlah variabel. Yakni berarti $df = 50 - 2 - 1 = 47$, dengan tingkat signifikan 0.05, sehingga diperoleh t_{tabel} yakni 1,678.

Berdasarkan Pada tabel 8. bagian *coefficients*, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki t_{hitung} sebagai berikut: Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 2,020, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,020 > 1,678$ dengan nilai sig 0,049 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Sedangkan untuk motivasi kerja didapatkan Nilai t_{hitung} sebesar 6,111, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6,111 > 1,678$ dengan nilai sig 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dilakukannya uji simultan ini ialah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Dengan kriteria yakni taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GARUT*

berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $f_{hit} < f_{tabel}$ maka variabel independen (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squar e</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	6077.350	2	3038.675	233.871	.000 ^b
	<i>Residual</i>	610.670	47	12.993		
	<i>Total</i>	6688.020	49			
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)						
b. <i>Predictors: (Contant)</i> , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja						

Sumber: data primer diolah, 2024

Menentukan f_{tabel} dengan menggunakan df (*degree of freedom*) dengan jumlah responden sebanyak 50, maka nilai f_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = N - k - 1$ yang dimana N ialah jumlah sampel dan k ialah jumlah variabel, yang berarti $df = 50 - 2 - 1 = 47$, dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga diperoleh f_{tabel} yakni 3,20.

Berdasarkan tabel 9. Hasil uji f diatas diperoleh hasil nilai f_{hit} sebesar 233,871, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,20 maka dapat dikatakan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $233,871 > 3,20$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sujarweni, 2021) Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol atau satu.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.905	3.605
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi kinerja				
b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10. diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,905 artinya 90,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai (2,020 > 1,678) dan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama, (2015) dan Rahayu, (2021) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai (6,111 > 1,678) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian, (2018) dan Mohamud, (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil uji F di atas, diketahui nilai f_{hitung} sebesar $233,871 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama, (2015) dan Kurniawan, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. (3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius* 3(3): 312–21.
- Bayu Seno Pitoyo, Tri Widyastuti, Nurmala Ahmar, Apollo Daito, and Harnovinsah Harnovinsah. 2023. "Networking Analysis, Adoption of Accounting Information Technology, Dynamic Capabilities on Organizational Performance With Corporate Strategy As Moderating Variables." *International Journal of Social Science* 3(2): 163–72. doi:10.53625/ijss.v3i2.6300.
- Bonita Revana Indriani, Muhammad Julda Alhafiz, Rafi Eka Nugraha, and Dewi Sri Woelandari Giningroem. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GARUT*

- Karyawan.” *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)* 2(1): 18–31. doi:10.58217/jubisma.v5i2.117.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia.*
- Ety Puput Rahayu, Dewi Urip Wahyuni. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 10(3): 1–16.
- 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.
- Hendra Sutrisno Marbun, Jufrizen. 2022. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” 5(1): 262–78.
- Manalu, Osman. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 2(3): 36–54. doi:10.47709/jumansi.v2i3.2119.
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangastuti, Aditya Egga Wardhana Enni Sustiyatik RIA LESTARI. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Target: Jurnal Manajemen Bisnis* 5(2): 235–44.
- Pratama, Yofanda Budi. 2015. 151 Universitas Negeri Yogyakarta “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.”
- Raja Maruli Raja Maruli Tua Sitorus, ST., M.ikom. 2020. Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.
- Rumoning, Muhammad Harunan. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat.” *Emba* 6(2): 958–67.
- Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Hussein. 2017. “The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia.” *International Journal of Development Research* 7(11): 17009–16. <http://www.journalijdr.com>.
- Santoso, Farah Nadiyah Apriliany Wawan. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X.” *Jurnal Manajemen* 2(4): 311–24.
- Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16–30. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- Sujarweni, V. W. 2021. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Deepublish. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/200703/metodologi-penelitian-lengkap-praktis-dan-mudah-dipahami>
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner.” *Agora* 6(1): 1–6.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, Yani Restiani, Doni Purnama Alamsyah, Heni Rohaeni, and Bambang Sukajie. 2018. “Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1(3): 465–76. ejournal.bsi.ac.id.