
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Rizhna Lia Putri^{1*}, Irwansyah²

Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
rizhna29@gmail.com, dosen01457@unpam.ac.id

(Diterima: 30 Desember 2024; Direvisi: 9 Januari 2024; Dipublikasikan: 17 Januari 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah populasi sebanyak 50 pegawai, metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif digunakan. guna memastikan bahwa seluruh populasi dijadikan sampel, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengolahan data yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji hipotesis t dan F, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji penelitian diketahui bahwa nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,658 yang berarti motivasi kerja memiliki korelasi "sangat kuat" terhadap kinerja, dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,434 atau 43,4% dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan uji hipotesis t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$, atau $6,062 > 2,011$ dan nilai sig value $0,000 < 0,05$, Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 yang berarti lingkungan kerja memiliki korelasi yang "kuat" terhadap kinerja dan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,440 atau 44%. Hal ini dilihat pada hasil uji koefisien determinasi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan uji hipotesis t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$, atau $6,139 > 2,011$ dan nilai sig value $0,000 < 0,05$. Dan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja yaitu sebesar 0,677 dan memiliki kontribusi sebesar 0,458 atau 45,8% yang dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi, lalu motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $19,847 > 3,159$ nilai sig $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel yang diteliti oleh penulis semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of motivation and work environment on employee performance at the West Pamulang District Office, South Tangerang City. With a population of 50 employees, an associative method with a quantitative approach was used. To ensure that the entire population is sampled, the sampling technique uses saturated samples. The data processing techniques used include data instrument tests, t and f hypothesis tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, and coefficient of determination tests. Based on the results of research tests, it is known that the correlation coefficient value for work motivation is 0.658, which means that work motivation has a very strong correlation with performance and the coefficient of determination value is 0.434 or 43.4% and work motivation also influences employee performance, proven by the t hypothesis test which shows that $t_{count} > t_{table}$, or $6.062 > 2.011$ and the sig value is $0.000 < 0.05$, while the work environment has a correlation coefficient value of 0.663, which means the work environment has a strong correlation to performance and the contribution of the work environment to performance is 0.440 or 44%. This can be seen in the results of the coefficient of determination test, and the work environment also has an effect on employee performance, as proven by the test. t hypothesis which shows that $t_{count} > t_{table}$, or $6.139 > 2.011$ and the sig value is $0.000 < 0.05$. And simultaneously work motivation and work environment have a strong correlation with performance, namely 0.677 and have a contribution of 0.458 or 45.8% which can be seen in the results of the coefficient of determination test, then work motivation and work environment also influence employee performance. this is proven at the calculated Fvalue > table F or $19.847 > 3.159$, the sig value is $0.000 < 0.05$. Which means the variables studied by the author all influence employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya di era globalisasi dan persaingan komersial yang ketat saat ini. Terdapat beberapa strategi untuk membuat pegawai atau pegawai bekerja dengan baik, dan salah satunya adalah membuat tempat kerja lebih memotivasi, dan kondusif.

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing bisnis di pasar global adalah manfaat dari kinerja pegawai atau pegawai yang tinggi. Sangatlah penting untuk memahami variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup kuantitas, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, serta perilaku kerja yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Bagi Kantor Kecamatan keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karena itu, atasan harus dapat membangkitkan motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawainya. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Pamulang dituntut dapat memberikan motivasi kerja kepada seluruh perangkat kecamatan didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat termotivasi, dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, serta efisien

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Pamulang mengenai kinerja pegawai yang dapat dikatakan kinerja pegawainya menurun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada staf Kantor Kecamatan Pamulang mengatakan bahwa pencapaian kinerja masih dikatakan belum sesuai yang diharapkan, bahwa kinerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun

Dalam menciptakan kinerja yang baik, perlu memperhatikan motivasi kerja para pegawainya yaitu bahwa Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal, dan eksternal yang memengaruhi keinginan pegawai untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Salah satu motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu pengakuan, penghargaan, dan kesempatan berkembang

Berdasarkan observasi ditemukan permasalahan mengenai Motivasi Kerja yaitu balas jasa berupa upah yang diberikan instansi belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan data gaji pegawai pada setiap tahunnya. Sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima, dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pembayaran upah dapat dihitung sebagai suatu jumlah yang tetap untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan atau dapat juga dihitung dalam satuan jam atau hari, berdasarkan jumlah jam kerja

Terdapat hal lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di lingkungannya. Lingkungan kerja dapat menyangkut tempat para pegawai akan menjalankan berbagai tugas, dan pekerjaannya. Tugas itu mencakup suatu proses penerapan manajemen, dan juga lingkungan kerja fisik, antara lain ruangan yang nyaman, suatu keamanan kerja, jam kerja yang menyesuaikan keadaan, dan dapat melancarkan pelaksanaan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan

lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari. Jika pegawai nyaman dengan lingkungan kerja tersebut, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya, maka dari itu untuk melakukan suatu aktivitas kerja akan mempergunakan secara efektif, juga, dan optimis akan suatu prestasi kerja pegawai yang tinggi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauhmana organisasi mampu memanajemenkan sumber daya manusia (SDM), dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek aspek lainnya. (Mardiana dalam Budianto, dan Amekia, 2015).

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019: 61) mengungkapkan bahwa "Motivasi Kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental dari pegawai yang profesional, dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Motivasi Kerja kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 65) "Lingkungan Kerja ialah segala sesuatu yang terdapat di lingkungan pegawai yang berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawabnya terhadap organisasi, seperti temperatur, penerangan, kelembaban, aliran udara, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan tersedia atau tidaknya perlengkapan kerja, misalnya terdapat komputer, printer, *air conditioner* (AC), dan penerangan yang memadai." Lingkungan kerja yang disebutkan tersebut dapat pula diartikan sebagai alat perkakas, dan perlengkapan lainnya yang digunakan, lingkungan sekitar tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya, serta metode kerja yang digunakan yang berpengaruh pada kerjanya sebagai perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Aziz (2018: 21) "Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

Farisi, Irtawati, dan Fahmi (2020: 12) "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan."

Sedangkan menurut Afandi (2018: 83) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral serta etika."

METODE

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di JL. Raya Siliwangi No.1 Pamulang – Pamulang – Kota Tangerang Selatan kode pos 15417.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan dengan jumlah sebanyak 50 orang. Demikian jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Instansi

Pada tahun 1980, tepatnya tanggal 25 Mei 1980 Desa Pamulang Kecamatan Ciputat, Kabupaten Tangerang Provinsi Jawa Barat dimekarkan menjadi 2 (dua) desa yaitu Desa Pamulang Timur dan Pamulang. Pada saat itu Bapak HM. Rais menjabat sebagai Kepala Desa Pamulang. Kemudian pada tanggal 19 September Tahun 2005 yang pada saat itu Kepala Desa

Pamulang dijabat oleh Bapak M. Sarwo Edy. SH terjadi perubahan status dari Desa menjadi Kelurahan bersama dengan 76 Desa lain yang ada di wilayah Kabupaten Tangerang pada berdasarkan Perda Kabupaten Tangerang Nomor 3 Tahun 2005.

Nama Pamulang berasal dari kata Pamulangan, konon pada zaman dahulu kala, banyak terdapat situ (danau) di sekitar, dengan banyak perkebunan kopi dan perkebunan karet, serta hamparan rumput yang hijau, sehingga tempat tersebut sering menjadi pos peristirahatan pasukan/tentara rakyat yang hendak pulang setelah menyerang Kota Jakarta (Batavia) yang diduduki penjajah Belanda. Hingga pada tahun 1981, nama Pamulang belum begitu terdengar, Wilayah ini justru dikenal dengan nama Perwakilan Kecamatan Kedaung, yang lebih populer sebutan Kemantren Kedaung (berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah Tk. II Jawa Barat No. 138/SK-1294-Pem.Um/81 tanggal 22 September 1981). Perubahan nama menjadi Kemantren Pamulang, dan kemudian Kecamatan Pamulang Sesuai PP Nomor 3 tahun 1992 diusulkan oleh Bupati Tangerang Ke 15 (lima belas) H. Tadjus Sobirin (1983 s.d 1993).

Visi

Terwujudnya tangsel kota cerdas, berkualitas dan berdaya saing berbasis teknologi, dan inovasi

Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing
2. Meningkatkan infrastruktur kota yag fungsional
3. Menciptakan kota layak huni yang berwawasan lingkungan
4. Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi dan produk unggulan
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berbasis teknologi informasi-

Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t Pada Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.420	4.595		.028
	Motivasi	.582	.096	.658	.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Ver.26

Seperti yang tertera pada Tabel 4.24, Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansi motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($6,062 > 2,011$).

Tabel 2. Hasil Uji t Pada Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.127	4.747		.060
	LingkunganKerja	.706	.115	.663	.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Ver.26

Seperti yang tertera pada Tabel 4.25, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansi lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,139 > 2,011$).

Uji Hipotesis F (Simultan)

Dalam rangka pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f.

Tabel 3. Hasil Uji F Pada Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.104	2	286.552	19.847	.000
	Residual	678.576	47	14.438		
	Total	1251.680	49			

a. Dependen Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS Ver.26

Nilai signifikan pada pengujian ini adalah $0,00 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($19,847 > 3,159$), seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.26. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 12,761 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau ($12,761 > 2,002$), dan nilai sig nya ($0,000 < 0,05$). Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,658, yaitu bahwa nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yaitu bahwa motivasi kerja memiliki hubungan "kuat" terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 43,4% terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, alasan mengapa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu karena motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga produktivitas meningkat. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, dan efektif, serta motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif. Mereka lebih mungkin untuk mengusulkan ide-ide baru, dan solusi yang lebih baik untuk masalah yang ada.

Menurut penelitian terdahulu Bukhari dan Pasaribu (2019), Diantara (2020) serta Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian diatas penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 6,139 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau ($6,139 > 2,002$), dan nilai sig nya ($0,000 < 0,05$). Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,663, yaitu bahwa nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yaitu lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang "kuat" terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dan, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 44% terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman secara fisik (misalnya, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan fasilitas yang memadai) dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengurangi stres dan kelelahan, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan efisiensi. Pegawai cenderung lebih produktif dan puas ketika mereka memiliki hubungan kerja yang baik

Menurut penelitian terdahulu Qomariah dan Hafidzi (2019), Simatupang et.al (2020) serta Nurhajjah et.al (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian diatas penelitian ini juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 19,487 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau ($19,487 > 2,002$), dan nilai signifikannya ($0,000 < 0,05$). Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,658, yaitu bahwa nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang "kuat" terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 47,7% terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Kedua faktor ini sering kali saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan pegawai yang termotivasi dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan positif. Oleh karena itu, instansi yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja cenderung melihat peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai.

Menurut penelitian terdahulu Nelsi, Abidin, dan Ginting dan Siagin, Haikal, Alipiyaj (2021) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian diatas penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 12,761 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau ($12,761 > 2,002$), dan nilai sig nya ($0,000 < 0,05$). Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,658, yaitu nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa motivasi kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 43,4% terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 6,139 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau $(6,139 > 2,002)$, dan nilai sig nya $(0,000 < 0,05)$. Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,663, yaitu nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 44% terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 19,487 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau $(19,487 > 2,002)$, dan nilai sig nya $(0,000 < 0,05)$. Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,658, yaitu nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 47,7% terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafran Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Anggreani. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang). *Jurnal Bina Bangsa Indonesia*.
- Ansori, Hawasy, L. H., Tupiq, & Qadah, M. (2021). *Aspek - Aspek Teori Manajemen Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, F. (2021). *Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja Di Perusahaan)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung .
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Bukhari, & Pasaribu. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Bukhari, E., & Supriyanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X. *Jurnal Economina*.
- Dinantara. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Usaha Lestari di Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora (Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ginting, & Siagian. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Hakim, & Alfiyah. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Economy Global (UIGM)*.
- Harahap, & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, & Hutasuhut. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa (JBM)*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. CS2 Pola Sehat Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*.
- Melisa, I., & Haryanti, I. (2020). Pengaruh Hubungan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus PT. Krida Dinamika Autonusa Bima). *Journal Of Business And Economics Research*.
- Nelsi, Abidin, Dian, & Rostikawati. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*.
- Nugraha, Y. (2019). Pengaruh Kemandirian Belajar Siswa Smp terhadap Kemampuan Penalaran Matematis. *Journal On Education*.
- Nurhajjah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Industri (EBI)*.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. . *Akselerasi : Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Qomari, & Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Saka Motor in Tangerang Selatan. *Jurnal Kantor*, 5(2), 65-74.
- Samson, D., Dannet, T., & Daft, R. L. (2021). *Management*. Australia: Cengage Learning Australia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik (Konsep Dasar dan Aplikasi SPSS)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simatupang. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten. *Jurnal Global Manajemen*.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis Penedekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R& D*. Bandung: CV. Alfabeta .
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D (Edisi 2)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Kencana