

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan

The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the UINSU, Medan

Abdul Jousef Sitepu, Nina Siti Salmaniah Siregar* & Budi Hartono

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 19 Januari 2023; Direview: 22 Januari 2023; Disetujui: 22 Februari 2023

*Corresponding Email: ninasitisalmaniah@staff.uma.ac.id

Abstrak

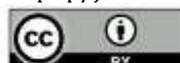
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah Tenaga Kependidikan dengan sampel 56 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Analisis penelitian menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian adalah (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $> t$ tabel dalam One-Tailed, yakni $4,462 > 2,05$. Dengan nilai koefisien sebesar 0,480 berarti apabila lingkungan kerja naik dalam satu satuan, maka akan menimbulkan kenaikan terhadap kinerja. (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yakni sebesar $6,773 > 2,05$ pada test Two-Tailed. Dengan nilai koefisien sebesar 0,616 berarti apabila motivasi kerja naik dalam satu satuan, maka menimbulkan peningkatan juga terhadap kinerja. (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. **Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the State Islamic University of North Sumatra, Medan. This type of research is associative quantitative. The population in this research is educational staff with a sample of 56 respondents. Data collection technique with a closed questionnaire which is arranged based on the Likert scale. The research analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS 22 software. The results of the study are (1) the work environment has a significant influence on performance because based on the results of the t test a significant level of $0.000 < 0.05$ is obtained, and the value of t count $> t$ table in One -Tailed, namely $4.462 > 2.05$. With a coefficient value of 0.480, it means that if the work environment increases in one unit, it will cause an increase in performance. (2) Work motivation has a significant effect on performance, based on the results of the t test, a significant level of $0.000 < 0.05$ is obtained and the value of t count $> t$ table is $6.773 > 2.05$ on the Two-Tailed test. With a coefficient value of 0.616, it means that if work motivation rises in one unit, it will also cause an increase in performance. (3) Work environment and work motivation have a significant effect simultaneously on performance.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Employee Performance

How to Cite: Sitepu, A.J. Siregar, N.S.S. & Hartono, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (3): 2449-2461



PENDAHULUAN

Pencapaian suatu kelompok salah satunya ditentukan dari pegawai. Maka organisasi harus bisa mencapai tujuan tersebut. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif seperti kemampuan instansi untuk terus bertahan menghadapi persaingan yang semakin tinggi. Selain itu kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kesejahteraan yang diberikan instansi berupa kompensasi yang baik. Berbagai upaya dilakukan organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti melalui pendidikan dan pelatihan ataupun dengan pemberian insentif.

Dalam membangun sistem organisasi pada birokrasi pemerintah banyak kendala yang harus diselesaikan seperti lingkungan kerja, motivasi pekerjaan, hingga banyak masalah yang terjadi. PNS merupakan orang yang sesuai dengan kriteria Perlu sehingga dapat dilantik oleh atasan yang memiliki hak, diberi tanggung jawab di sebuah pekerjaan yang digariskan Perlu, dan menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Perilaku pegawai negeri telah buming di sosial media dan mendapatkan persepsi kurang mengenakan di telinga, padahal tidak semua berperilaku buruk namun kebanyakan orang menganggap bahwa mereka telah menerima banyak uang sehingga memadai dan terpenuhi keinginan hingga berbanding lurus dengan kinerja yang mereka lakukan, dimana masyarakat menilai PNS cenderung malas serta memiliki disiplin kerja yang rendah. Selain itu kinerja buruk juga dapat dilihat dari tidak tepat dalam membuat laporan. Hal ini bisa jadi karena kurangnya komunikasi antar pegawai ataupun kemampuan yang dimiliki pegawai masih rendah. Hal-hal yang demikian itu dapat membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja PNS, pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara telah menerapkan pedoman bagi instansi pemerintah untuk senantiasa meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan kerja ada banyak kendala, yaitu faktor internal seperti motivasi, kedisiplinan, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan dan fasilitas tempat kerja. Faktor intrinsik dibentuk oleh individu, sedangkan faktor ekstrinsik dibentuk oleh pekerjaan yang aman dan nyaman serta sarana dan prasarana online yang meningkatkan performa kerja.

Kendala lainnya menurut pengamatan Penulis meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Ini adalah motivasi kerja saya. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seluruh karyawan untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi dan antusias terhadap pekerjaannya. Semangat bisa datang dari internal atau dari external diri pegawai. Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mengungguli pegawai yang lainnya dan juga mengutamakan prestasi. Dalam hal motivasi ini, berdasarkan data pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian UIN Sumatera Utara Medan pada tahun 2017, Rektor pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya baik dengan peringkat I, II dan III, namun setelah itu penilaian dan penghargaan serupa belum ada diberikan sampai tahun 2022.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya untuk keuntungan organisasi atau lembaga. Kinerja seorang karyawan sebenarnya dapat menderita sebagai akibat dari kurangnya atau tidak adanya motivasi dalam menghadapi tuntutan yang meningkat. Kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan suatu lembaga. Dalam pertumbuhan instansi, hasil yang baik akan mengikuti kinerja pegawai yang baik pula. Di sisi lain, keberhasilan lembaga juga akan berdampak negatif jika kinerja karyawan buruk. Kinerja organisasi menentukan apakah tujuan akan tercapai atau tidak.

Kualitas, kuantitas, waktu kerja, tanggung jawab, serta kerjasama dalam mencapai tujuan instansi dan inisiatif pegawai berupa kemampuan memecahkan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan, dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai ini. Itu semua tergantung pada berapa banyak dan berapa lama karyawan bekerja. Lingkungan kerja dan motivasi tempat kerja merupakan indikator tambahan dari faktor kinerja karyawan.



Umumnya pekerjaan adalah suatu hasil yang berasal dari karyawan itu sendiri (faktor internal) dan upaya strategis lembaga oleh manajer. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah memberikan dorongan dan motivasi, yang dapat berdampak pada langkah keberhasilan dan kinerja karyawan. Karyawan yang antusias tentunya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan antusiasme kelompok.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja individu dan kelompok suatu instansi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi pada suatu instansi pemerintah. Yang dimaksud dengan kinerja yang baik adalah "kinerja optimal" yang mengacu pada kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Ketika seorang karyawan berkinerja baik, dia mampu menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. dapat secara signifikan membantu suatu lembaga dalam menjalankan aktivitasnya dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Darmasaputra & Satiningsih (2013) sampai pada kesimpulan bahwa instansi memiliki harapan yang tinggi terhadap karyawan yang berkinerja baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. akan meningkat sebanding dengan jumlah karyawan berkinerja tinggi, yang memungkinkannya berkembang dalam persaingan global.

Kinerja akan menurun akibat motivasi kerja Paling rendah. Kinerja karyawan yang rendah membuat Anda tidak dapat memaksimalkan upaya Anda. Anoraga (2009) mengatakan bahwa pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan baik tugas maupun dirinya sendiri serta akan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. sendiri.

Selain motivasi menjadi faktor penentu, pekerjaan berpengaruh dari tempat tinggal. Pengaturan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai lingkungan kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat mau online ataupun offline sebagai akibat dari lingkungan kerja. Kinerja karyawan pasti akan meningkat di tempat kerja yang positif dan puas. Di sisi lain, kondisi kerja kurang baik akan sangat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil dari lingkungan kerja adalah manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, kebebasan, tempat kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang masuk akal, dan pekerjaan yang bermakna. Juga menyediakan lingkungan fisik yang memuaskan dan termasuk tempat ibadah. Lingkungan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan, meskipun variasi suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kualitas area relatif kecil. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh desain yang mempertimbangkan jumlah ruang kerja, bagaimana pengaturannya, dan seberapa besar wewenang pribadi yang diberikan kepada setiap karyawan.

Kinerja yang dihasilkan juga akan baik jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik. Produktivitas karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempersulit karyawan untuk melakukan pekerjaannya, tetapi lingkungan yang baik membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, meningkatkan motivasi mereka, dan membuat kinerja mereka lebih baik.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Sumatera Utara yang dahulunya bernama Institut Agama Islam Negeri. Universitas ini berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang diresmikan pada tanggal 19 Nopember 1973, kemudian berubah menjadi Universitas sesuai dengan Perpres nomor 131 Tahun 2015. Perguruan Tinggi ini pada saat masih berstatus sebagai Institut, hanya mengasuh empat fakultas, setelah menjadi universitas kemudian mengasuh delapan fakultas yang terdiri dari 62 Program Studi jenjang Strata Satu sampai dengan Strata Tiga.

Seiring dengan bertambahnya fakultas maka secara langsung menambah jumlah mahasiswa, dan jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Universitas ini mengalami peningkatan setiap tahunnya. Data pada Simpeg Kemenag (22/04/2022) menunjukkan jumlah Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara Medan sebanyak 224 orang terdiri dari PNS sebanyak 149 orang dan yang berstatus BLU sebanyak 75 orang.

Kampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan ada enam lokasi, dan yang dijadikan sebagai tempat melaksanakan perkuliahan mahasiswa sebanyak empat tempat,



yaitu Kampus I di Jalan IAIN no. 1 Medan Timur, kampus II di jalan Williem Iskandar Pasar V Medan Estate, kampus IV terletak di desa Durian Jangak, Tuntungan, Kecamatan Pancur Batu Deli Serdang dan kampus V berada di Kota Tebing Tinggi, dengan jumlah mahasiswa pada semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022 sebanyak 31.516 orang. Dengan kampus yang terletak di beberapa tempat, maka penempatan pegawai pun tersebar di setiap kampus tersebut.

Setiap organisasi tahap kerja yang berbeda maka disesuaikan dengan motivasi kinerja yang ada. Suasana di ruang kerja pegawai di kampus UIN Sumatera Utara Medan tergolong nyaman. Hal ini dikarenakan tersedianya *air condition* sebagai penunjang terciptanya suasana nyaman dan tingkat pencahayaan yang terang. Hanya saja, di tempat kerja tersebut tidak semua ruangan memiliki sirkulasi udara yang baik. Saat peneliti melakukan observasi di beberapa kantor unit kerja di UIN Sumatera Utara Medan terdapat beberapa ruang kerja masih terlihat belum tertata rapi, perlengkapan dan perabotan diruang kerja belum ditata dengan baik sehingga pada saat mahasiswa berurusan kepada salah satu pegawai maka pada saat itu mahasiswa tersebut sedang membelakangi pegawai yang lainnya, disisi lainnya masih ada terdapat tumpukan berkas di meja maupun lemari. Saat peneliti melakukan observasi, cara pegawai untuk bekerja masih tampak tidak adanya komunikasi antara pegawai dengan atasan dan terlihat beberapa pegawai keluar bersama saat jam istirahat. Selain itu seperti kampus II UIN Sumatera Utara Medan, dengan jumlah mahasiswa yang banyak dan ukuran luas perkantoran yang tidak tergolong lapang, juga timbul kebisingan pada saat mahasiswa keluar kuliah dan mengurus keperluan ke dalam perkantoran. Di beberapa bagian masih sering terdengar kebisingan dari jalan tol yang langsung bersebelahan dengan kampus. Masih terlihat parkir kendaraan, baik mobil maupun motor belum maksimal dalam penataannya yang juga mempengaruhi kenyamanan pegawai.

Dilihat dari sarana pendukung kerja pegawai dalam bekerja, juga belum sebanding jumlah komputer dan printer yang tersedia di ruang kerja dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada, sehingga ada pegawai yang memakai komputer dan printer secara bergantian. Selain lingkungan kerja, menurunnya kinerja pegawai juga terjadi pada pegawai UIN Sumatera Utara Medan, pegawai mengerjakan tugas belum sesuai dengan instruksi yang diberikan. Disisi lain adanya pekerja masuk yang tidak pas datang sesuai dengan aturan yang diinginkan, datang terlambat dan pulang lebih awal, kemudian kembali lagi ke kampus pada sore hari untuk melaksanakan *face print*. Tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi setiap hari Senin dan juga pada saat pelaksanaan senam pada setiap hari Jum'at pagi juga tergolong rendah, pegawai banyak yang tidak masuk ke kantor namun tidak mendapatkan teguran langsung dari atasan. Kerjasama tim antar pegawai tidak berjalan baik. Masih terdapat pegawai yang lebih senang bekerja sendiri dan serta enggan membantu pekerjaan pegawai lainnya yang bukan bidangnya.

Lingkungan kerja tidak harmonis, kerjasama antar rekan kerja kurang, komunikasi antar karyawan tidak lancar. Karyawan kurang motivasi dan tampak tersesat, terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Tingkat kinerja pegawai yang melaksanakan pekerjaannya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan sebelumnya adalah, penelitian Syafrill dkk. (2018) menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Penelitian Prabowo dkk. (2018) menunjukkan bahwa 1) Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang, lingkungan kerja telah dirancang dengan baik sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2). Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerjanya. 3). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres, sehingga tingkat stres juga akan mempengaruhi kinerja. 4). Karena motivasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin harus mempertimbangkannya dengan baik.

Penelitian Lerebulan (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan seseorang yang diharapkan akan didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan motivasi kerja. Terlepas dari kenyataan bahwa lingkungan kerja memiliki



pengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usaha seseorang dalam mengejar suatu tujuan berhubungan dengan motivasinya, demikian pula hubungan antara motivasi dengan kepuasan karyawan dan kinerja yang tinggi.

Zainuri (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan oleh variabel motivasi. Meskipun demikian, kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh variabel lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi sebagian oleh motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh sebesar 68,1% terhadap kinerja, menurut perhitungan koefisien determinasi (R^2).

Akbar dkk. (2022) menunjukkan: 1). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerja. Artinya, kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar akan naik sebesar 0,335 untuk setiap kenaikan satu satuan nilai motivasi kerja. 2). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Artinya, kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar akan meningkat sebesar 0,292 untuk setiap kenaikan satu satuan nilai tempat kerja. 3). Variabel motivasi kerja yang nilai koefisiennya lebih dominan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan salah satu dari dua variabel lainnya.

Sabarofek (2022) melihat bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Melihat latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu, yang sudah dilakukan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

METODE PENELITIAN

Karena tujuan dari Tujuan dari ini adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara kedua variabel yang dianalisis dengan menggunakan statistik. Akibatnya, metode penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah suatu teknik. penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau tertentu. Selain itu, penelitian asosiatif menyelidiki hubungan antara dua atau lebih variabel.

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai area umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah area umum. 224 karyawan dan tenaga kependidikan UIN Sumut Medan menjadi populasi penelitian. Sugiyono (2019) mendefinisikan simple random sampling sebagai pemilihan anggota sampel dari suatu populasi secara acak tanpa memperhatikan strata populasi. Peneliti menggunakan metode tersebut dalam penelitian ini.

Mengacu pada pendapat Arikunto (2006) bahwa sampel 10 sampai 15 persen, 20 sampai 25 persen, atau lebih dapat diambil dari populasi yang berjumlah lebih dari 100 orang. Sebanyak 56 Tenaga Kependidikan dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan menjadi sampel penelitian, dari total populasi 224.

Dalam hal ini tertutup yang dibuat menggunakan skala Likert yang dimodifikasi di mana alternatif netral (N) dibagi menjadi empat alternatif tanggapan — Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dan Sangat Setuju (SS). Responden melengkapi skala ini pada instrumen dengan memilih salah satu pernyataan yang tersedia. Menurut argumen Soehartono (1995) responden tidak menulis secara acak ketika mereka menjawab karena pertanyaan bervariasi, khususnya antara pernyataan positif dan negatif.



Ada tiga jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data, yaitu:

- Skala Lingkungan Kerja. Skala Indikator lingkungan kerja menjadi landasan bagi lingkungan kerja penelitian ini, dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2007), yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
- Skala Motivasi Kerja. Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori motivasi (Uno, 2019) yakni: Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal.
- Skala Kinerja. Skala kinerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yakni: kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, disamping kualitas kerja.

Ketiga skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Teknik Data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression). Dengan menganalisis regresi berganda, akan diketahui kontribusi efektif masing-masing variabel dan variabel dominan dalam mempengaruhi variabel dependen.

Rumus untuk Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

$Y : X_1 \text{ Kinerja} : X_2 \text{ Lingkungan Kerja} : X_3 \text{ Motivasi Kerja}$
 b_0 : besarnya nilai Y jika X_1 dan X_2 sama dengan 0
 b_1 : sejauh mana X_1 mempengaruhi Y dengan anggapan bahwa X_2 tetap konstan
 b_2 : sejauh mana X_2 berdampak pada Y dengan anggapan bahwa X_1 tetap ada sebelum data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda:

- Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran setiap variabel dalam data penelitian berdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas. Dalam model regresi linier berganda, tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas.
- Uji linieritas, seperti: dalam menentukan apakah data dari variabelbebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian berupa kalimat pertanyaan. Selain sebagai tanggapan teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis belum merupakan tanggapan berbasis data empiris. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- X_1 : Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
- X_2 : Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- X_1 dan X_2 : Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis. Uji hipotesis adalah salah satu yang membangun landasan sehingga dapat mengumpulkan bukti berbasis data untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Selain itu, pengujian hipotesis dapat memungkinkan peneliti membuat keputusan objektif dengan percaya diri.

Uji Signifikan Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sebagian. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka uji t dapat dihitung. Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel tersebut dikatakan berpengaruh. Nilai derajat kebebasan digunakan untuk menghitung nilai t tabel. menggunakan persamaan $Df = N - 2$. Nilai df pada penelitian ini adalah 54 yaitu $56 - 2$. Hasilnya, nilai t tabel sebesar 2,05 memiliki tingkat signifikansi 5%. Tabel 13 menampilkan hasil uji signifikan parsial (uji t) di bawah ini.

Tabel 13. Uji signifikan Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,247	2,260		2,764	,008
1	X1 (Lingkungan Kerja)	,222	,050	,383	4,462	,000
	X2 (Motivasi Kerja)	,607	,090	,581	6,773	,000

Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Lingkungan Kerja (X1) Nilai thitung adalah 4,462, dengan tingkat signifikansi 0,05, sesuai hasil uji t tabel 13, dan nilai ttabel adalah 2,05, sehingga thitung = 4,462 > ttabel = 2,05. Sementara itu, tingkat signifikansi 0,000 0,05 tercapai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh. Hasilnya, H1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Motivasi Kerja (X2): Uji t-tabel 13 menghasilkan nilai thitung sebesar 6,773 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai ttabel sebesar 2,05, menunjukkan bahwa thitung = 6,773 lebih besar dari ttabel = 2,05. Sebaliknya H2 diterima karena variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang parsial dan signifikan antar variabel kinerja

Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Hubungan antara variabel independen dan dependen diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Tentukan nilai f tabel dengan menggunakan DF1 dan DF2. Jumlah sampel dibagi satu (n-k-1) dan jumlah variabel dibagi satu (k-1) adalah dua faktor pembagian (DFs). Hasilnya, F tabel memiliki nilai 4,013. Hasil uji signifikan simultan (uji f) ditunjukkan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Tabel Uji Signifikasi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,810	2	235,405	68,534	,000b
	Residual	182,047	53	3,435		
	Total	652,857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: (Data Primer SPSS, 2022)

Hasil analisis data diperoleh Fhitung sebesar 68.534 dan Ftabel sebesar 3,17 (68.534 > 3,17) Tabel 14 menunjukkan bahwa H3 diterima dengan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor tempat kerja dan motivasi kerja. secara bersamaan.

Koefisien Determinasi (R²). Sejauh mana variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel independen secara keseluruhan dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi naik turunnya variasi nilai variabel.

a) Koefisien Determinasi (R²) – Kinerja di Tempat Kerja

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	0,480	0,470	2,508

Predictors: (Constant), lingkungan kerja.

Sumber: (Data Primer SPSS, 2022)

Ketika koefisien determinasi R^2 adalah 0,480, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menyumbang 48 persen dari penjelasan kinerja. Sedangkan faktor lainnya mempengaruhi sisanya

b) Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja – Kinerja

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	0,616	0,609	2,059

Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber: (Data Primer SPSS, 2022)

Ketika koefisien determinasi R^2 adalah 0,616, itu menunjukkan bahwa motivasi kerja menyumbang 61,6 persen dari penjelasan kinerja. Sedangkan faktor lainnya mempengaruhi sisanya.

c) Koefisien Determinasi Variabel Motivasi-Kinerja Tempat Kerja (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	0,721	0,711	1,853

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Sumber: (Data Primer SPSS, 2022)

Koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,721, seperti terlihat pada tabel 17. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 72,1%. Sedangkan variabel atau faktor lain yang tidak dapat disebutkan dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 27,9% variabel kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Regresi linier berganda SPSS dan uji t digunakan untuk menyelidiki hubungan antara kinerja dan lingkungan kerja. Hasil t hitung > t tabel sebesar 4,462 2,05. Koefisien regresi adalah 0,222, dan tingkat signifikansi adalah 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hipotesis pertama (H_1) diterima karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Studi Prakoso dkk. (2014) yang berjudul *Research on Environmental Influences and Employee Motivation (Studi pada Karyawan PT)* konsisten dengan temuan studi ini. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Uji t digunakan untuk menguji secara statistik tingkat signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dan mereka juga menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian mereka. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang secara statistik signifikan.

Sebaliknya, penelitian Ferawati (2017) sebelumnya berjudul *Dampak Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Indo Persada Indonesia* memiliki koefisien regresi positif dan nilai signifikansi 0,000 0,05 untuk lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja



berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugasnya. sehingga diperbolehkan untuk menegaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian Mamesah dkk. (2016) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di LPP RRI Manado*, koefisien korelasi antara Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,671, menunjukkan bahwa variabel di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan bisnis harus lebih memperhatikan aspek-aspek seperti: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keamanan di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan peningkatan kinerja adalah semua faktor tersebut.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau aspek tempat kerja yang harus dikendalikan agar produktivitas karyawan tidak terhambat dan untuk menekan biaya produksi tahunan (Reksohadiprodjo & Gitosudarmo, 2015).

Efek positif dari lingkungan kerja pada moral, produktivitas, dan kinerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang kondusif. Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah salah satu prasyarat untuk meningkatkan kinerja perubahan. Lingkungan kerja yang positif dapat tercipta jika atasan dan bawahan berkomunikasi secara efektif, begitu juga dengan bawahan itu sendiri. Untuk memastikan bahwa karyawan tidak merasa terancam satu sama lain dan menjaga satu sama lain, organisasi juga harus mampu menumbuhkan tingkat kepercayaan yang tinggi antara bawahan dan karyawan. Jika dibangun dengan cara ini, akan lebih mudah untuk membangun lingkungan kerja yang produktif.

Setiap karyawan pada akhirnya akan mengalami tingkat motivasi kerja yang tinggi, sehingga lebih mudah untuk mendapatkan kontribusi mereka. Tempat kerja yang baik dapat diciptakan dengan berbagai cara, tetapi satu hal yang pasti: Ide yang sama tentang bagaimana tempat kerja dapat membuat semua orang merasa aman dan nyaman ada di antara para pemimpin dan bawahan. Motivasi karyawan dan kinerja agensi dapat meningkat ketika organisasi dan agensi peduli dan memperhatikan karyawannya (Enny, 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

berdasarkan hipotesis kedua bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Regresi linier berganda SPSS dan uji t digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,607, dan t hitung > t tabel sebesar 6,773 2,05. Tingkat signifikansi adalah 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua (H2) diterima karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Farizki & Wahyuati (2017) menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis, nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan keunggulan motivasi kerja, yang meliputi perannya sebagai pendorong untuk bekerja itu sendiri dan kemampuannya untuk secara langsung mempengaruhi moral seseorang. Mereka yang termotivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen untuk itu. Jika seseorang antusias dengan pekerjaannya, maka dia akan segera meningkatkan kinerjanya. Secara alami, hal ini berdampak langsung pada kapasitas seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Wenty (2020) berjudul *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,31 dan taraf signifikansi sebesar 95%.

Sebaliknya, Agustino (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Haragon Surabaya. Dengan motivasi kerja yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan di CV. Haragon Surabaya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebaliknya, jika



motivasi kerja rendah atau berpengaruh negatif terhadap kinerja, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Haragon.

Penelitian sebelumnya oleh Bachtiar (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh motivasi. Aqua Tirta Investama di Klaten menunjukkan bahwa motivasi yang baik diperlukan untuk kinerja karyawan yang baik; Karena motivasi yang baik dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan motivasi sangatlah penting.

Perusahaan harus secara efektif memotivasi karyawan dalam lingkungan kerja saat ini untuk mencapai tujuan organisasi dan memungkinkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak yang signifikan pada setiap usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Orang terdorong untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu karena setiap orang memiliki perasaan, keinginan, atau kehendak yang berdampak signifikan pada seberapa baik mereka dapat melakukan sesuatu. Setiap pekerja memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Beberapa orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka, sementara yang lain bekerja untuk menjadi sukses. Akibatnya, motivasi dimaknai berbeda oleh setiap individu berdasarkan lokasi dan keadaan (Enny, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut hipotesis ketiga, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis regresi linier berganda berbasis SPSS menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 0,05 dan t hitung $> t$ tabel $68,534 > > 3,17$ hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ketiga (H3) diterima karena kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

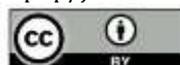
Temuan penelitian ini mendukung temuan (Surjosuseno, 2015) yang menemukan koefisien korelasi sebesar 0,745 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan variabel di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh besarnya hubungan tersebut.

Nuryasin dkk. (2016) melakukan penelitian serupa bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi karyawan, menurut analisis. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 37,1%, sesuai dengan temuan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel selain kedua variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh sebesar 62,9%.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Januari pada 2019. Menggunakan rumus koefisien korelasi linear berganda (r^2y), perhitungan menghasilkan hasil 0,879 (Januari, 2019). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,69 persen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi di tempat kerja dan aspek tempat kerja adalah salah satu komponen yang paling penting dalam mencapai tujuan bersama yang diantisipasi. Usaha dapat berjalan sesuai rencana apabila kondisi kerja dan motivasi kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Hal ini didukung dengan tanggapan mereka yang menyatakan bahwa penerangan di tempat kerja sangat baik, penerangan di tempat kerja cukup baik, lampu di tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, dan terdapat cukup sirkulasi udara di dalam ruangan. area kerja, suhu udara nyaman, ada tempat sampah, dan peralatan bersih dan lengkap.

Kualitas tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan jika tetap sama atau semakin baik. Karyawan akan mendapatkan kesan bahwa tempat kerja menyenangkan dan nyaman akibat hal tersebut. Kinerja pegawai harus didukung oleh beberapa faktor, antara lain seberapa efektif atasan memotivasi bawahannya dalam bekerja, selain lingkungan kerja yang positif. Karena tidak ada dua orang yang persis sama, orang yang berbeda menemukan sumber motivasi yang berbeda.



Namun, faktor yang paling signifikan adalah peningkatan ketahanan dan kekuatan karyawan untuk mencapai tujuannya sebagai hasil dari motivasi. Jika seorang karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah, dia akan antusias dengan pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Robbins, kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kemandirian, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kualitas (Robbins, 2014). Semua hal tersebut baik untuk karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria spesifik pekerjaan tertentu. Robbins menegaskan bahwa interaksi antara kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Studi tentang manajemen kinerja karyawan memerlukan pertimbangan yang signifikan karena kinerja individu karyawan merupakan komponen kinerja organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam hal kinerja pegawai, keberhasilan atau kegagalan organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu dan kolektif.

Ada tiga jenis kinerja: kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan kelembagaan. Kinerja individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, keterampilan praktis, kompetensi, pengetahuan dan informasi, keluasan pengetahuan, sikap dan perilaku, kebijakan, kreativitas, moralitas, dan faktor lainnya. Sedangkan kinerja kelompok menunjukkan aspek kerjasama, integritas, disiplin, dan loyalitas.

Jika tujuan individu diselaraskan dengan tujuan organisasi, kinerja yang baik akan dimungkinkan. Berdasarkan beberapa uraian sasaran kinerja di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sasaran kinerja merupakan harapan atas hasil yang sejalan dengan upaya pencapaian tujuan individu dan organisasi, dalam hal ini tujuan organisasi aparatur pemerintah.

Karyawan—aset organisasi—harus selalu dimotivasi dan dilatih untuk melakukan yang terbaik demi mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditetapkan di masa lalu. Untuk memotivasi diri sendiri agar menghasilkan hasil terbaik dalam bekerja, seseorang harus mendapat dukungan yang kuat dan tulus dari atasan, rekan kerja, dan setting yang sesuai. Jika karyawan tidak memiliki dukungan dan partisipasi yang kuat dari komponen-komponen tersebut di atas, mereka akan kesulitan mengembangkan, mengekspresikan ide-ide mereka, memunculkan ide-ide baru, dan memotivasi diri mereka sendiri untuk berbuat lebih baik dalam suatu organisasi (Zelviean, 2019).

Pada hakikatnya motivasi adalah suatu keadaan mental yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan (atau aktivitas) dan memberinya kekuatan (energi) untuk memenuhi kebutuhan atau menyeimbangkan kehidupannya. Akibatnya, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menginspirasi atau memotivasi karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh atasan dan pemimpin, rekan kerja, fasilitas fisik, kebijakan dan peraturan, penghargaan, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya meliputi motivasi, kemampuan, dan lingkungan tempat kerja. Kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja pegawai, sedangkan faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja harus dimulai dengan pemahaman bagaimana membangun dan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Pada One-Tailed nilai t hitung > t tabel adalah 4,462 lebih besar dari 2,05. Dengan nilai koefisien sebesar 0,480, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat jika lingkungan kerja meningkat



sebesar satu satuan. Hal ini dikarenakan karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya jika kondisi lingkungan kerja yang baik tersedia.

Variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada uji Two-Tailed nilai t hitung $> t$ tabel adalah $6,773 > 2,05$, dan uji t menghasilkan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien sebesar $0,616$ menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik.

Kinerja dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan atau serentak oleh lingkungan kerja yang fluktuatif dan motivasi kerja. Nilai f hitung adalah $68,534 > f$ tabel adalah $3,17$, dan uji f menghasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2012). *Dasar - Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Akbar *et al.* (2022). 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar', *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1).
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachtiar, D. (2012). 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Darmasaputra, A. & Satiningsih. (2013). 'Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang', *Jurnal Character*, 1(2).
- Data Primer SPSS, 2022.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Pers.
- Farizki, M.R. & Wahyuati, A. (2017). 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Ferawati, A. (2017). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Agora*, 5(1).
- Lerebulan, S. (2020). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua', *JEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Port Numbay Jayapura*, 11(1).
- Mamesah, A.M., Kawet, L. & Lengkong, V.P. (2016). 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. & Ruhana, I. (2016). 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), pp. 16-24.
- Prabowo, L.P., Sanusi, A. & Sumarsono, T. (2018). 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1).
- Prakoso, R.D., Astuti, E.S. & Ruhana, I. (2014). 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Reksohadiprodjo, S. & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi*. 4th edn. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S.P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabarofek, M.S. (2022). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari', *Cakrawala: Management Business Journal*, 5(1).
- Sedarmayanti. (2007). *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan Yang Baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Soehartono, I. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic', *AGora.*, 3(2).
- Syafrill, Gunawan & Tamsah, H. (2018). 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar', *YUME: Jurnal of Management*, 1(1).
- Uno, H.B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wenty, C.S. (2020). 'Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan', *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(2).



- Yanuari, Y. (2019). 'Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1).
- Zainuri, M.H. (2021). 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Zelviean, L. (2019). *Kinerja Pegawai*. Pasuruan: Qiaran Medika.

