

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 PESISIR SELATAN KABUPATEN PESISIR BARAT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT STATE HIGH SCHOOL 1 PESIR SELATAN PESIR WEST DISTRICT

Alif Fadhli^{1*}, Hazairin Habe¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: alifadhli@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,7%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 47,5%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of the work environment and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 53 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that the work environment partially has a positive influence on performance with a contribution of 55.7%. Work motivation has a positive influence on performance with a contribution of 47.5%. Simultaneous hypothesis testing shows that the work environment and work motivation together have a positive influence on performance with a contribution of 55.8%, while the remaining 44.2% is a variation of other variables outside this research.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur primer pada setiap organisasi, oleh karenanya semua organisasi senantiasa berupaya untuk memiliki pegawai sebagai unsur SDM yang berkualitas, agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat diwujudkan melalui upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan langsung dengan kinerja organisasinya. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia demi mewujudkan tujuan organisasi (Fleeson et al. 2017)

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya optimalisasi kinerja pegawai salah satu faktor adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Septarini et al. 2022). Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi pegawai. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja (Wahyuningsih 2018). Ini

menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai sehingga dapat mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurang kondisi ruangan yang kurang luas, seperti kondisi ruangan berukuran 6 meter x 8 meter untuk ditempati sebanyak 30 orang pegawai. Salah satu kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kondisi lingkungan kerja fisik di SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat masih belum ideal karena kondisi suhu ruangan yang panas, hal ini disebabkan karena hanya ruang tertentu saja yang dilengkapi dengan fasilitas pendingin ruangan.

Dapat diketahui bahwa dari 8 ruangan hanya 2 ruangan saja yang dilengkapi oleh AC (*Air Conditioner*), yaitu Ruang Kepala Sekolah dan Ruang Wakil Kepala Sekolah. Kondisi lain, yaitu lingkungan kerja nonfisik terindikasi antar pegawai kurang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi demikian disebabkan oleh kurangnya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai enggan menunjukkan kemampuan maksimal dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, adalah motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Damayanti, Habe, and Kawuluan 2022). Robbins menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan

individual(Robbins and Judge 2016)

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Untuk itu sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau *rewards* serta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Penggambaran tentang kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka memunculkan dugaan bahwa persoalan tersebut berdampak langsung pada kondisi kinerja pegawai di SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja SDM diketahui pula tingkat keberhasilan organisasi serta dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuannya dan agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja pegawai yang baik dalam pengelolaannya. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk

bersedia bekerja dengan kinerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi pemerintah yang baik pula.

Organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas baik berupa barang ataupun jasa yang dapat dihasilkan. Upaya pemenuhan tuntutan tersebut tentulah harus didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan yang dapat diandalkan dalam mengelola sumber daya lainnya. Dengan kata lain dari berbagai sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi, pegawai menempati posisi strategis dan menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Arah kebijakan pembangunan nasional mengisyaratkan pentingnya peningkatan kinerja pegawai aparat pemerintahan. Sejalan dengan itu berbagai upaya ditempuh oleh pemerintah, salah satunya dengan diadakannya pendidikan dan latihan bagi pegawai. Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut tidak dapat sepenuhnya mengubah perilaku pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi di SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat dalam upaya mencapai tujuan organisasi masih terkendala pada kinerja pegawai yang masih belum optimal, terlihat dari tidak terpenuhinya capaian indikator kinerja dengan sempurna

Kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang kondusif pada SMAN1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat sebagaimana diuraikan di atas, secara langsung dan tidak langsung menjadi faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai yang kurang maksimal. Dengan keterbatasan yang menjadi kendala pegawai, maka

pencapaian sasaran yang telah dicanangkan pada tahap perencanaan menjadi kurang optimal, sehingga berdampak kepada kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.**

KAJIAN TEORI

Kartono mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja (Kartono 2014). Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.

Lingkungan menurut As'a adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad 2015).

Robbins menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Robbins and Judge 2016).

Maier dalam As'ad yang memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan individu yang satu dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya (As'ad 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Populasi menurut Arikunto merupakan keseluruhan obyek penelitian atau semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto 2014). Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono 2014). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jumlah pegawai di lingkungan Kantor SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat dengan populasi sebesar 55 orang, terdistribusi dari 19 orang PNS dan 36 orang tenaga honorer.

Sugiyono menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dalam menentukan data yang akan diteliti teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan jenis probability sampling, yaitu semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan (probabilitas) yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono 2013).

Berdasarkan keterangan tersebut yang

menjadi sampel adalah seluruh pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat setelah dikurangi dua orang, yaitu penulis dan pimpinan, sehingga berjumlah 53 orang pegawai. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut:

Teknik observasi, Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di lokasi penelitian. Data hasil observasi digunakan penulis untuk mendeskripsikan kondisi faktual.

Teknik dokumentasi, Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku, jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.

Teknik Kuisisioner / angket, Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan

daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dengan menguji cobakan kuisisioner kepada 53 orang responden non sampel di luar lokus penelitian, dalam hal ini penyebaran kuisisioner uji coba dilakukan di SMAN 1 Pesisir Tenga Kabupaten Pesisir Barat.

Uji Validitas

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pernyataan – pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan peralatan matematis melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 20 butir angket, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df (N-K)/53-2 = 51$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal tersebut seluruhnya valid.

Validitas Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 1
Validitas Lingkungan kerja

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	0.339	0.279	Valid
2.	0.432	0.279	Valid
3.	0.365	0.279	Valid
4.	0.341	0.279	Valid
5.	0.405	0.279	Valid
6.	0.399	0.279	Valid
7.	0.418	0.279	Valid
8.	0.507	0.279	Valid
9.	0.369	0.279	Valid
10.	0.434	0.279	Valid
11.	0.449	0.279	Valid
12.	0.392	0.279	Valid
13.	0.505	0.279	Valid
14.	0.432	0.279	Valid
15.	0.431	0.279	Valid
16.	0.509	0.279	Valid
17.	0.418	0.279	Valid
18.	0.527	0.279	Valid
19.	0.390	0.279	Valid
20.	0.414	0.279	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2024

Pada Tabel 6. di atas terlihat r hitung > r tabel , maka item angket dinyatakan valid. angket lingkungan kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.
Berdasarkan hasil uji validitas semua item

Tabel 2
Validitas Motivasi kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r hit	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.516	0.279	Valid
2	0.434	0.279	Valid
3	0.440	0.279	Valid
4	0.403	0.279	Valid
5	0.508	0.279	Valid
6	0.525	0.279	Valid
7	0.431	0.279	Valid
8	0.480	0.279	Valid
9	0.513	0.279	Valid
10	0.353	0.279	Valid
11	0.505	0.279	Valid
12	0.394	0.279	Valid
13	0.380	0.279	Valid
14	0.463	0.279	Valid
15	0.403	0.279	Valid
16	0.412	0.279	Valid
17	0.395	0.279	Valid
18	0.442	0.279	Valid
19	0.380	0.279	Valid
20	0.524	0.279	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil uji validitas motivasi dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil kerja maka item angket motivasi kerja secara pengujian validitas kinerja adalah sebagai keseluruhan dinyatakan valid Validitas Kinerja berikut.

Berdasarkan hasil pengujian validitas

Tabel 3
Validitas Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r hit	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.553	0.279	Valid
2	0.541	0.279	Valid
3	0.463	0.279	Valid
4	0.403	0.279	Valid
5	0.352	0.279	Valid
6	0.338	0.279	Valid
7	0.451	0.279	Valid
8	0.453	0.279	Valid
9	0.404	0.279	Valid
10	0.392	0.279	Valid
11	0.481	0.279	Valid
12	0.463	0.279	Valid
13	0.406	0.279	Valid
14	0.502	0.279	Valid
15	0.528	0.279	Valid
16	0.494	0.279	Valid
17	0.384	0.279	Valid
18	0.445	0.279	Valid
19	0.491	0.279	Valid
20	0.429	0.279	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja, maka item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas

dilakukan dengan menguji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Reliabilitas Lingkungan kerja

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pernyataan maupun totalitas. Secara rinci diperlihatkan pada tabel berikut

Tabel 4
Reliabilitas Lingkungan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.872	20

Sumber : Pengolahan Data 2024

Tabel di atas, menunjukkan bahwa (0.872 > 0.600), hal ini berarti pernyataan cronbach's alpha total sebesar 0.883 lingkungan kerja secara keseluruhan

dinyatakan reliabel.

Reliabilitas Motivasi kerja

Instrumen variabel motivasi kerja, ternyata reliabel semuanya (20 item), karena

cronbach's alpha total sebesar 0,887 diatas nilai cronbach's alpha per item sebesar 0,60 (0.887>0.600), seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Reliabilitas Motivasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.887	20

Sumber : Pengolahan Data 2024

Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliabilitas kinerja pegawai juga menunjukkan ke-20 item pernyataan adalah

reliabel (sesuai), karena nilai cronbach's alpha total sebesar 0,856 di atas nilai 0,600 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	20

Sumber : Pengolahan Data 2024

Uji Regresi

Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1-Y)

Penghitungan statistik regresi linier sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana X1-Y

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	32.791	8.297
	X1	.627	.093

Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data 2024

Hasil koefisien arah regresi antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,627 dengan konstanta sebesar 32,791. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 32,791 + 0,627 X1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar

0,627 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan diikuti dengan kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,627 satuan. Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2-Y)

Hasil dari penghitungan statistik regresi liniersederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana X2-Y

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	62.491	9.464
	X2	.299	.107

a. Dependent Variable: Kinerja .Y
Sumber : Pengolahan Data 2024

Hasil koefisien arah regresi antara sarana prasarana pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,299 dengan konstanta sebesar 62,491. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 62,491 + 0,299X_2$.

Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,299

yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja pegawai 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,299 satuan.

Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerjater hadap Kinerja

Hasil dari penghitungan statistik regresi linier sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut

Tabel 9
Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

	Model	Coefficientsa	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	14.327	10.145
	X1	.600	.088
	X2	.238	.083

a. Dependent Variable: Y
Sumber :Pengolahan Data 2024

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai a sebesar 14,327; kemudian nilai b1 sebesar 0,600 dan b2 sebesar 0,238, maka persamaan regresi linear bergandanya yaitu sebagai berikut: $\hat{Y} = 14,327 + 0,600X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 14,327 yang artinya jika tidak terdapat kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka dapat diperkirakan kinerja sebesar 14,327 satuan. Persamaan regresi sebagaimana dijelaskan di atas terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, hal mana ditunjukkan oleh koefisien regresi atau nilai b1 dalam menunjukkan angka positif yaitu sebesar 0,600. Artinya setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan

diikuti pula oleh kenaikan kinerja sebesar 0,600 satuan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,238. Artinya bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti pula oleh kenaikan sebesar 0,238 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel

dependen. Dalam model regresi tahap pertama, uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji t. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10

Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.791	8.297		3.952	.000
	X1	.627	.093	.646	6.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja .Y

Sumber : Pengolahan Data 2024

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja yaitu 6,768 dengan konstanta 3,952, pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11

Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.491	9.464		6.603	.000
	X2	.299	.107	.329	2.789	.001

a. Dependent Variable: Kinerja .Y

Sumber : Pengolahan Data 2024

Nilai t hitung untuk motivasi kerja yaitu 2,789 dengan konstanta 6,603 pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadapkinerjapegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji F

digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (lingkungan kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Pengujian pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat digunakan pola apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel

berikut ini.

Tabel12
Hasil Uji Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA^a

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Model					
	Regression	1232.933	2	616.466	29.658	.000a
	Residual	1309.507	50	20.786		
	Total	2542.439	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data 2024

Tabel di atas terlihat secara serempak lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 29,658 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,24. Nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R² hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel

independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R²) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Seberapa jauh variabel lingkungan kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13
Koefisien Diterminasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746a	.557	.479	1.892

Predictors: (Constant), X1

Sumber :Pengolahan Data

Dari table diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,557 artinya sebesar 55,7 % variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) Motivasi kerja terhadap Kinerja Seberapa jauh . kontribusi variabel budaya organisasi menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 14
Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689a	.475	.394	1.956

a. Predictors: (Constant), X2
Sumber : Pengolahan Data 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa kontribusi R Square sebesar 0,475 artinya sebesar 47,5 % variasi perubahan variable terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variable bebas motivasi kerja sedangkan sisanya 52,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan

Tabel 15
Koefisien Determinasi Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767a	.588	.496	2.019

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber : Pengolahan Data 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,558 artinya sebesar 55,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 44,2 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat

Hasil koefisien arah regresi antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,627 dengan konstanta sebesar 32,791. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 32,791 + 0,627X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien

kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Besaran kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,627 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan diikuti dengan kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,627 satuan.

Positivitas arah keterpengaruhan sebagaimana diuraikan di atas secara teoritis sejalan dengan pendapat Anoraga (2014:14) menyatakan lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Menurut Ahyari (2013:74) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja yaitu 6,768 dengan konstanta 3,952, pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikasi variabel lingkungan kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas

0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Nilai R Square sebesar 0,557 artinya sebesar 55,7 % variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas lingkungan kerjase dangkan sisanya44,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini secara empiris searah dengan penelitian terdahulu oleh Hifnie dan Fatria (2020) dengan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat

Hasil koefisien arah regresi antara sarana prasarana pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,299 dengan konstanta sebesar 62,491. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 62,491 + 0,299X_2$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,299 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja pegawai 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,299 satuan. Arah keterpengaruhan sebagaimana diuraikan di atas secara terotis sejalan dengan pendapat Siagian (2012:35) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk motivasi kerja yaitu 2,789 dengan konstanta 6,603, pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikasi variabel motivasi kerja adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir

Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Nilai R Square sebesar 0,475 artinya sebesar 47,5% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja sedangkan sisanya52,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini secara empiris searah dengan penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2019) dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk yaitu $\hat{Y} = 14,327 + 0,600X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 14,327 yang artinya jika tidak terdapat kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka dapat diperkirakan kinerja sebesar 14,327 satuan. Persamaan regresi sebagaimana dijelaskan di atas terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, halmana di tunjukkan oleh koefisien regresi atau nilai b1 dalam menunjukkan angka positif yaitu sebesar 0,600. Artinya setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan diikuti pula oleh kenaikan kinerja sebesar 0,600 satuan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,238. Artinya bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti pula oleh kenaikan sebesar 0,238 satuan. Nilai F hitung sebesar 29,658 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,24. Nilai signifikasi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Besaran kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin, budayakerja dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2015. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Damayanti, Shinta Dewi, Hazairin Habe, and Bovie Kawuluan. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II* (September): 200–206. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21990%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/21990/13606>.
- Fleeson, William et al. 2017. "HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN TENTANG PERTOLONGAN PERTAMA PADA KECELAKAAN DENGAN MOTIVASI MENOLONG KECELAKAAN LALU LINTAS PADA REMAJA DI SMK BINAKARYA I KARANGANYAR." *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Kartono, Kartini. 2014. *Psikologi Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (16 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septarini, Ira et al. 2022. "Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi." *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 1(3): 445–54. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3(2): 1–10.