

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN TULANG BAWANG

Aryani^{(1)*}, Selamat⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*email korespondensi: aryanise440@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perdagangan kabupaten tulang bawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 56 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74,2 persen. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang, dengan tingkat pengaruh sebesar 75,9%.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance in the Bone Bawang District Trade Office. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 56 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Motivation on Performance at the Tulang Bawang Regency Trade Service, with an influence level (R-square) of 74.2 percent. There is an influence of the Work Environment on Performance at the Tulang Bawang Regency Trade Service with an influence level of 59.4%. There is an influence of Work Motivation and Work Environment together on Performance at the Tulang Bawang Regency Trade Service, with an influence level of 75.9%.

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kunci sukses suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi kualitas manusia juga merupakan hal yang

penting pula. Kesuksesan sesuatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi (Kibar, Hifnie,

and Supriyadi 2023). Setiap instansi hendak senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, instansi harus mempunyai keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Kriteria pegawai seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja (Muzaki et al. 2023). Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Zulindra and Ajimat 2019).

Suatu keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan setiap kegiatan inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi menurut Luthans Primanda adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Primanda and Azzuhri 2013).

Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

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 (Darwin, Palinggi, and Djiu 2022). 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.

Berdasarkan data kehadiran pegawai bahwa kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini menyebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya dalam melakukan aktivitas kinerja secara langsung dalam mencapai hasil kinerja yang signifikan. Sementara dalam hal ini pemberian motivasi kerja kepada pegawainya yang dilakukan oleh kepala dinas sudah cukup baik, namun dalam memberi motivasi kerja kurang adanya dorongan atau dukungan dari organisasi itu sendiri.

Jumlah peralatan berkondisi baik memang berjumlah lebih besar dibandingkan dengan jumlah peralatan yang tidak berfungsi atau kurang baik. Akan tetapi, diketahui bahwa terdapat beberapa ruangan yang pendingin ruangnya (AC) tidak berfungsi sehingga meningkatkan suhu udara panas di dalam ruangan kerja tersebut sehingga mengurangi kenyamanan. Selain itu, tidak tersedianya mushola dan fasilitas toilet yang belum layak dianggap mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam

menjalankan aktifitas pekerjaannya di kantor sehingga dinilai kurang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang. Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi (Goni, Manoppo, and Rogahang 2021). Beberapa pegawai merasa motivasi yang diberikan masih kurang untuk menunjang pekerjaan. Seperti pemberian fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang sering mengalami kerusakan sehingga menjadikan pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai tidak bersemangat untuk bekerja, tidak bersemangatnya atau kurangnya motivasi pegawai yang tinggi tidak sesuai dengan keinginan instansi menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Putri et al yang dikutip Bambang Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Sunantar 2023). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pengadaan lingkungan

kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang. Misalnya dengan melengkapi fasilitas yang belum layak dan belum tersedia di instansi, seperti misalnya mushola, kantin, toilet maupun tempat parkir serta dengan lebih meningkatkan komunikasi dan hubungan harmonis antar pegawai, contohnya dengan diadakannya gathering, karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun demikian terjadinya tidak harmonisnya hubungan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Implikasinya bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Untuk memertahankan kinerja karyawan perusahaan dapat meningkatkan faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, meningkatkan kepuasan kerja, gaji dan tunjangan sesuai dengan status karyawan, pemberian reward atau prestasi, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Sementara lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (I'tamara and Hadi 2021). Dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan.

Namun dalam penelitian Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Sumber Rejeki berdasarkan perhitungan yang sudah dilaksanakan bahwa koefisien korelasi antara

lingkungan kerja dengan kinerja 33% dan koefisien determinasi 57% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat bagus dan baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat (Ismoyo 2023).

Berdasarkan uraian di atas dimana adanya fenomena motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai: **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang"**

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang. Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi (Arikunto 2013). Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS di lokasi penelitian, yaitu 56 orang pegawai, tidak termasuk peneliti dan pimpinan.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik- teknik sebagai berikut:

Metode observasi Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja di lokasi penelitian.

Metode dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode Kuesioner / angket. Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui (Sugiyono 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut

Tabel 1.
Uji Hipotesis motivasi kerja
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.936	2.703		1.826	.073
	Motivasi Kerja	.861	.069	.862	12.472	.000

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 12,472. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,673, maka $t_{hitung} 12,472 > t_{tabel} 1,673$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 4,936 + 0.861 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0.861 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh output nilai koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862a	.742	.738	1.902

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,742 \times 100\% = 74,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas

Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Lingkungan Kerja
Coefficientsa

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.097	3.549		2.000	.051
	Lingkungan Kerja	.807	.091	.771	8.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 8,886. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,673, maka thitung 8,886 > ttabel 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.807 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771a	.594	.586	2.388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,771 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,594 \times 100\% = 59,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 83,849 jauh lebih besar dari

nilai Ftabel 3,162 maka Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

(Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 5
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871a	.759	.750	1.857

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,871 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,759 \times 100\% = 75,9\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 75,9%

dan sisanya sebesar 24,1% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 6.
Perhitungan Regresi Berganda Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.900	2.846			1.019	.313
Motivasi Kerja	.686	.114	.686		6.024	.000
Lingkungan Kerja	.228	.119	.218		1.910	.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah : $Y = 2.900 + 0,686 X1 + 0,228 X2$. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,686 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,228 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,686 lebih kecil daripada koefisien regresi X2 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja

Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,862 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Motivasi Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 12.472 > t_{tabel} 1.673$. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji

parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 74,2%. Dengan persamaan regresi determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah $Y = 4.936 + 0.861 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0.861 point. karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) Yang menyatakan bahwa motivasi menyatakan salasatu yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai . Terkait dengan pendapat tersebut, Seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal Hal ini memberikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 8.886 > ttabel 1.673. Berdasarkan hasil penelitian ini di samping motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai . Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai . Hal ini ditunjang dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 74,2% dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2)

terhadap Kinerja (Y) adalah 59,4%. Untuk model persamaan Lingkungan Kerja regresinya adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.807 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memperoleh kinerja Pegawai yang baik pula sedangkan dengan lingkungan yang rendah akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah pula. Hal dengan teori Nitisemito (2000 :183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Pegawai . Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 83.419 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.162. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_1) dan

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,871 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang, sebesar 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Tulang Bawang. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 83.419 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.162. Persamaan regresi berganda antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 2.900 + 0,686 X_1 + 0,228 X_2$. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,871 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwin, Yonathan Palinggi, and Agustinus Djiu. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara the Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance of Upt Dinas Pendidikan Sebulu Sub District Kutai Kar." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)* 1(2): 85–92.
- Goni, Harland Geovanno, Wilfried Manoppo, and Joula Rogahang. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna." *Productivity* 2(4): 330–35. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>.
- I'tamara, Izzatin, and Hafid Kholidi Hadi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3): 931–39.
- Ismoyo, Faisal Dwi Wahyu. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki." *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat* 1(1): 55–72.
- Kibar, R, I Z Hifnie, and S Supriyadi. 2023. "Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat." *Prosiding Seminar Nasional ...*: 239–43. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2243>.
- Muzaki, Feri Ihsan et al. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja." *Greenomika* 5(1): 52–60.
- Primanda, Aryo, and Misbahuddin Azzuhri. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik Aryo." *Jurnal*

Ilmiah Mahasiswa FEB (4): 6.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunantar, Bambang. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM).” *Journal of Economics and Business UBS* 12(5): 3009–27.

Zulindra, Y P S, and A Ajimat. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Kcu Kebayoran Baru.” *Jurnal Ilmiah Humanika* 2(1): 52–65. <http://penapersada.com/humanika/index.php/humanika/article/view/23>.