

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL VI
JAKARTA**

¹Mitri Nelsi, ²Ali Zaenal Abidin, ³Dian Rostikawati
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[*dosen02493@unpam.ac.id](mailto:dosen02493@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,439 > 2,002$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,873 > 2,002$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,469 + 0,416X_1 + 0,413X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($47,835 > 2,770$).

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at the Great Hall for the Implementation of National Road VI Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation significantly influence employee performance by 48.8%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($7.439 > 2.002$). The work environment has a significant effect on employee performance by 44.9%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6.873 > 2.002$). Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7,469 + 0,416X_1 + 0,413X_2$ and the contribution of the influence is 62,7%.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaiannya tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Fendy Suhariadi (2013:16) "Manajemen adalah sebuah proses pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya, baik itu sumber daya financial, mesin, material, metode, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi menjadi sangat penting untuk menopang tujuan tersebut. Seiring dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan istilah manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerena pentingnya kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka membangun pila-pila yang kuat untuk menyokong eksistensi dan pengembangan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak dapat dielakkan".

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar

mampu mencapai tujuan dan motifnya. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji atau upah yang dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Selain itu, pemenuhan kebutuhan yang diharapkan dari para pegawainya adalah akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja pegawai. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan".

Menurut Sofyan (2013:20), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah".

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga, mengingat bertumpu pada sumber daya manusia tersebut dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja menurut Fendy Suhariadi (2013:148) "adalah suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Adapun permasalahan yang timbul dalam Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta adalah kurangnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja serta mempengaruhi kebutuhan sosial pegawai sehingga menjadi sangat tidak optimal dan efektif. Motivasi pegawai sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif.

Tabel 1. Data Persentase Kategori Motivasi Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Periode Tahun 2017

Dimensi	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata (%)		Target	Keterangan
		Tercapai	Tidak		
Kebutuhan Fisikologis	60	73%	27	100%	Terkoreksi
Kebutuhan rasa aman	60	71%	29	100%	Terkoreksi
Kebutuhan social	60	67%	33	100%	Terkoreksi
Kebutuhan harga diri	60	63%	37	100%	Terkoreksi
Kebutuhan aktualisasi diri	60	58%	42	100%	Terkoreksi
Rata-rata		66,4%	37		Terkoreksi

Sumber: Data Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta

Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk periode tahun 2017 masih harus dilakukan pembenahan karena pencapaian hanya mencapai rata-rata 66,4%, sedangkan yang tidak mencapai kriteria yang ditentukan mencapai 33,6%. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI masih ada yang tidak maksimal. Secara keseluruhan menunjukkan *trend* yang cenderung menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Didalam perusahaan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai tidak efektif bukan hanya motivasi saja tetapi ada lingkungan kerja juga harus diperhatikan, pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta lingkungan kerja nya masih belum efektif karena diperusahaan masih kurangnya fasilitas di dalam

perusahaan seperti gambar di bawah ini



Gambar 1. Kondisi Ruang Kerja

Berdasarkan informasi diatas bahwa dalam kondisi riilnya dalam ruangan kerja tidak semua fasilitas ideal. Hal ini apabila tidak ada pembenahan maka bukan tidak mungkin akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Berikut ini data tabel inventory lingkungan kerja periode 2017 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Fasilitas pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta

No	Nama Barang	Keadaan Barang			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	
1	Penerangan Cahaya	5	17	8	30
2	Suhu Udara	10	13	9	32
3	Suara Bising	5	13	15	33
4	Penggunaan Warna	15	10	3	28
5	Keamanan Kerja	10	15	5	30
Jumlah Rata-Rata					30,6

Sumber : Tata Usaha Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta

Data tabel diatas adalah sedikit dari sebagian besar peralatan inventori kantor yang diperlukan guna menunjang kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan maksimal, akan tetapi jika keadaan tersebut tidak sesuai akan menimbulkan efek yang kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta menilai kinerja karyawan terjadi karyawan dengan membandingkan jumlah target proyek pengerjaan dengan realisasi pengerjaannya setiap tahun. Berikut ini tabel tentang target hasil proyek dan realisasi pengerjaan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI

Jakarta dari tahun 2013 sampai 2017 sebagai berikut:

Table 3. Penilaian Kinerja pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI

Tahun	Target	Realisasi	Perkembangan	
			Selisih	Persentase
2013	55	50	5	90%
2014	58	55	3	94%
2015	60	56	6	93%
2016	76	62	14	81%
2017	80	72	8	90%

Sumber: *Tata Usaha Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta*

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi pengerjaan pada tahun 2013, sebanyak 50 proyek dengan persentase 90%. Tahun 2014, sebesar 55 proyek dengan persentase 94%. Pada tahun 2015, sebanyak 56 proyek dengan persentase 93%, Pada tahun 2016, sebanyak 62 proyek dengan persentase 81%, Pada tahun 2017, sebanyak 72 proyek dengan persentase 90. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) "bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta dinilai masih kurang baik. Hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan masih belum maksimal. Sehingga menyebabkan masih banyaknya pekerjaan yang tertunda. Kemampuan kerja sama antara sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan juga masih kurang baik, masih sering terjadi kesalahan antara karyawan. Masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab sehingga jika terjadi atau adanya suatu kesalahan lepas tanggung jawab atau tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah

motivasi, lingkungan kerja, dan pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu judul yang penulis ambil adalah "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah Anwar Prabu Mangkunegara (2017:61). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Lingkungan kerja

Yang dimaksud lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja Menurut Danang Suntoyo (2015:38). Adapun indikator yang digunakan meliputi: sirkulasi udara, pencahayaan diruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas.

3. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diartikan sebagai sebuah potensi yang bias digunakan untuk memprediksi tingkat keberhasilan di masa depan. Berbeda dengan hasil kerja yang memberikan informasi indicator masa lalu (*lagging indicator*), kinerja adalah indicator masa depan (*leading indicator*) Mohammad Faisal

Amir (2016:34). Adapun indikator yang digunakan meliputi: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya

adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	60	31	47	37.37	4.194
Lingkungan Kerja (X2)	60	28	45	37.12	3.728
Kinerja Pegawai (Y)	60	31	47	38.35	3.593
Valid N (listwise)	60				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.469	3.198		2.336	.023
	Motivasi (X1)	.416	.080	.486	5.209	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.413	.090	.429	4.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,469 + 0,416X1$

+ 0,413X2. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 7,469 diartikan

jika motivasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 7,469 point.

- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,416, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,416 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 point.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan

lingkungan kerja sebesar 0,413 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,699

artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,670 artinya lingkungan kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	2.234

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,792 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial

maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.479	2.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian kontribusi pengaruh sebesar 48,8% diperoleh nilai determinasi sebesar 0,488 artinya motivasi memiliki terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.439	2.690

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,9% diperoleh nilai determinasi sebesar 0,449 artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	2.234

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,627 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15.983	3.025		5.283	.000
Motivasi (X1)	.599	.080	.699	7.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,439 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.386	3.504		4.106	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.646	.094	.670	6.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,873 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.286	2	238.643	47.835	.000 ^b
	Residual	284.364	57	4.989		
	Total	761.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,835 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,699 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,439 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,670 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,873 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,469 + 0,416X_1 + 0,413X_2$,

nilai korelasi sebesar 0,792 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($47,835 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,439 > 2,002$).
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,873 > 2,002$).
- c. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($47,835 > 2,770$).

Saran

- a. Mengingat keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan untuk bebas dari ancaman yang juga dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam maka penjaminan terkait dengan hak pegawai seperti tunjangan hari tua dan asuransi kesehatan kerja lebih dioptimalkan sehingga pegawai akan merasa tenang dalam bekerja yang akhirnya karyawan semakin memiliki kinerja yang lebih baik lagi dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan.
- b. Mengingat lingkungan kerja juga penting dimiliki oleh semua perusahaan maka perusahaan harus lebih menerapkan kebersihan dan kerapian agar. Kebersihan diperusahaan sangat

berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Meja, kursi dan alat-alat yang lainnya sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugasnya

- c. Perusahaan harus melakukan umpan balik seperti melaporkan kemajuan perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Kontribusi pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 62,7%, nilai ini masih 94ari ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan pesanan pelanggan yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing 94variable bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki 94variable94 yang masih tidak baik atau dengan menambah 94variable94 pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui 94variable yang paling memberikan kontribusi positif bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM". PT Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Amir, Mohammad Faisal, "Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi", Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Bungin, Burhan, "Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi", Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",

- Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014..
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
- Muslimat, A. (2021). Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen. Bintang Visitama Publisher.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suhariadi, Fendy, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis", Airlangga University Press, Surabaya 2013.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Suntoyo, Danang, "Penelitian Sumber Daya Manusia". PT Buku Seru, Jagakarsa, 2015.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga", Rajawali Pers, Jakarta, 2013.