

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat XYZ

Muhammad Hasbi Gurumindah
Universitas Bina Sarana Informatika

Purwatiningsih
Universitas Bina Sarana Informatika

Ratih Setyo Rini
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: mhasbigurumindah@gmail.com.

Abstract. *This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at the Directorate General of Military Justice and State Administration, partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The research was conducted from April to June with the research objects being employees of the Directorate General of Military Justice and State Administration, totaling 75 respondents. The data analysis techniques used are Data Quality Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Multiple Regression Analysis, Determination Coefficient Test using the IBM SPSS 25 application. The results of this research show that partially motivation has a positive and significant influence on employee performance. This is shown based on the sig results of $0.032 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table } 2.185 > 1.666$ and partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the results of the sig value of $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table } 3.719 > 1.666$. Meanwhile, based on the results of the F Test, motivation and work environment have a positive and significant influence on employee performance. This is proven by the results of a sig value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value $> F \text{ table of } 10.313 > 3.124$.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan April sampai Juni dengan objek penelitian adalah pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara sebanyak 75 Responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil sig sebesar $0,032 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 2,185 > 1,666$ dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 3.719 > 1,666$. Sedangkan berdasarkan hasil Uji F, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F \text{ tabel sebesar } 10,313 > 3,124$.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Pada zaman globalisasi sekarang ini yang dicirikan oleh penyebaran global dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan upaya mereka dalam memberdayakan dan memanfaatkan SDM mereka secara efisien serta efektif guna mencapai tujuan dari perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang dapat diandalkan untuk memegang

peranan kunci dalam kesuksesan perusahaan bersaing organisasi yang tidak dapat disamakan oleh organisasi lain (Widiana & Heryanda, 2023) .

Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, perusahaan melakukan berbagai hal untuk mendorong mereka agar bekerja lebih baik. Beberapa contoh tindakan ini termasuk memberikan tunjangan dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, kesehatan yang terjamin, dan kegiatan berwisata untuk meningkatkan hubungan kerja dan kerja sama. Dalam hal lingkungan kerja, peneliti menemukan bahwa perusahaan sangat memperhatikan hal-hal seperti peraturan kerja yang sesuai dengan keadaan perusahaan, memiliki ventilasi untuk menjaga sirkulasi udara yang bersih, pencahayaan yang baik, dan memberikan keamanan yang akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan mencapai tujuan perusahaan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Manajemen perlu memahami bahwa kondisi lingkungan kerja yang optimal sangat penting dalam suatu perusahaan. Meskipun produksi tidak dilakukan di perusahaan tersebut, lingkungan kerja yang aman memberikan ketenangan dan memfasilitasi kinerja optimal bagi para pekerja (Prasetya, 2022).

Direktorat XYZ merupakan sebuah instansi pemerintah. Mereka mempunyai pegawai yang berkualitas baik, untuk mewujudkan Kesuksesan perusahaan bergantung pada motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Perusahaan yang berhasil dalam kinerjanya memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan efisiensi mereka dapat mendorong mereka untuk lebih produktif. Kondisi kerja yang optimal membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan serta memfasilitasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mudah. Ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut temuan hasil dari survei dan penelitian yang telah dilakukan penulis di antara personel Direktorat XYZ, penurunan nyata dalam kinerja mereka secara keseluruhan diamati. Hal itu dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai, diakibatkan juga oleh lingkungan kerja yang belum memadai seperti kurangnya mesin fotokopi, hanya satu yang dapat digunakan oleh setiap divisi di ruangan itu dan ketika ingin menggunakannya harus bergantian dan apabila terjadi gangguan pada mesin fotokopi tersebut maka setiap pegawai yang ingin memfotokopi berkas harus ke divisi lain untuk meminjam mesin fotokopi yang menyebabkan pegawai menjadi kurang termotivasi dan tidak efisien dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal lain yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai adalah komputer yang kurang memadai karena komputer tersebut memiliki spek yang sudah ketinggalan zaman seperti halnya masih menggunakan windows 10.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja memberikan efek yang menguntungkan dan substantif pada efisiensi karyawan di PT Hazara Cipta Pesona (Nurjaya, 2021). Namun demikian, penyelidikan mengungkapkan bahwa tingkat motivasi di tempat pekerjaan tidak berpengaruh secara mencolok terhadap kinerja total individu yang bekerja di PT Angkasa Pura I, Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali (Mulyani et al., 2022).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan menguntungkan bagi tingkat produktivitas para karyawan, sebagaimana yang terbukti dalam penelitian yang dilakukan di Bank Sinarmas Medan (Sembiring, 2020). Namun demikian, penelitian menemukan hasil yang kontras yang menunjukkan bahwa pengaturan operasional di KPPN Bandar Lampung memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap efisiensi anggota staf (Samuel et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dan penemuan research gap yang menghasilkan inkonsistensi antara peneliti 1 dengan peneliti lainnya membuat penulis terdorong agar membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat XYZ”**.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi

Menurut Sunyoto, “Motivasi berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan dedikasi kerja karyawan agar mereka berkinerja optimal sesuai dengan keterampilan dan kapasitas mereka, guna mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti keinginan, kepentingan, target, dan kepuasan memiliki dampak signifikan dalam memengaruhi dan merangsang perilaku karyawan (Mulyani et al., 2022).

Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto, (Sembiring, 2020) Dimensi motivasi terbagi menjadi 2. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berasal dari luar diri
 - a. Promosi
 - b. Penghargaan
 - c. Pengakuan
2. Motivasi berasal dari dalam diri
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Keberhasilan dalam bekerja

Lingkungan Kerja

Edy Sutrisno menjelaskan bahwa Lingkungan kerja meliputi segala fasilitas dan struktur yang berada di sekitar lokasi tempat bekerja, termasuk fasilitas kerja, peralatan, kebersihan, pencahayaan, suasana tenang, dan dinamika hubungan antar karyawan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam (Sembiring, 2020):

1. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan Karyawan
 - b. Peraturan kerja
 - c. Keamanan
2. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Kinerja Pegawai

Wibowo mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan pelaksanaan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Bagaimana kinerja ini dilaksanakan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, termasuk keterampilan, keahlian, motivasi, dan kepentingan mereka yang spesifik. Cara sebuah organisasi menilai dan memperlakukan tenaga kerja mereka akan memengaruhi pandangan dan tindakan mereka (Nurjaya, 2021).

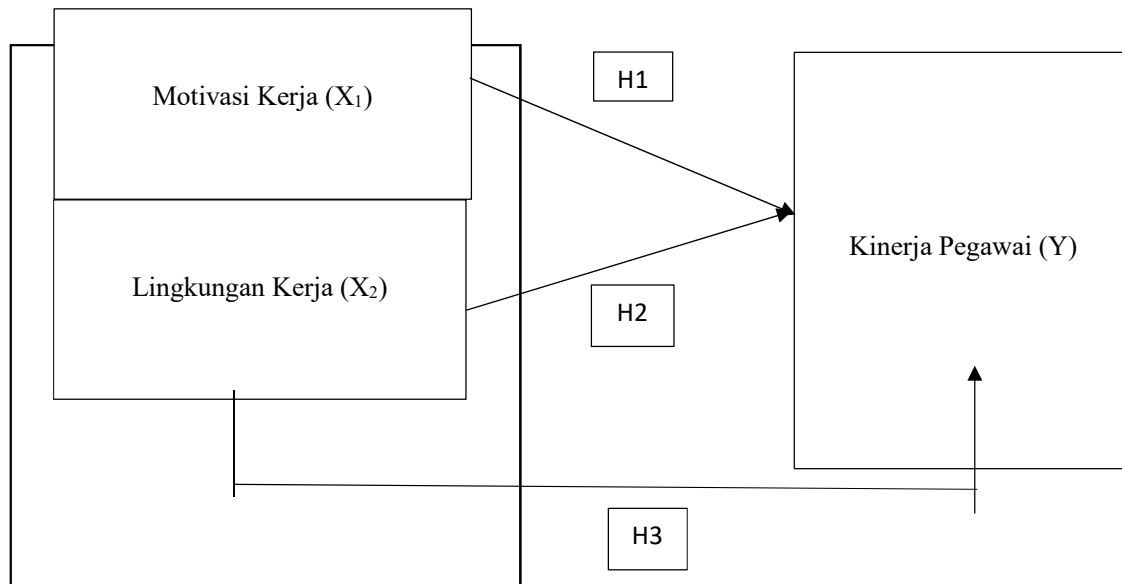
Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno, (Adha et al., 2019) dimensi kinerja pegawai terbagi menjadi 2, dapat dinilai melalui beberapa indikator berikut:

1. Kualitas kerja
 - a. Tingkat kerapian pekerjaan
 - b. Kualitas pekerjaan
 - c. Pengetahuan kerja
2. Kuantitas kerja
 - a. Kuantitas pekerjaan
 - b. Penentuan jangka waktu untuk menyelesaikan tugas

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Sugiono menyatakan, bahwasannya kerangka berpikir ini merupakan sebuah gambaran kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dan elemen-elemen yang telah diidentifikasi. kerangka berpikir menjelaskan hubungan serta keterikatan antara variabel-variabel yang ada. Kerangka konseptual dapat digambarkan dalam diagram yang mengilustrasikan pola pikir peneliti serta hubungan antara variabel yang sedang diselidiki (Syahputri et al., 2023).



Sumber: Data diolah (2024)

Selanjutnya Hipotesis dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Ho1 = diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.
2. Ha1 = diduga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.
3. Ho2 = diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.
4. Ha2 = diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.
5. Ho3 = diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.

6. Ha3 = diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal badan peradilan militer dan tata usaha negara.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian ini. Menurut Sugiyono, Survei merupakan Metode penelitian kuantitatif dimanfaatkan untuk menghimpun data mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, serta interaksi antar variabel. Survei juga bermanfaat dalam metode pengumpulan informasi ini, di mana kuesioner digunakan untuk menguji hipotesis tentang variabel sosial dan psikologis dari sampel populasi yang spesifik, dengan pendekatan observasional yang tidak melibatkan analisis mendalam, dan hasilnya dapat diberlakukan secara umum dalam konteks penelitian (Roflin et al., 2021).

Populasi dan Sampel

Kelompok yang diteliti mencakup 75 pegawai yang bekerja di Direktorat XYZ. Dalam melakukan studi ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai teknik sampling. Karena hanya ada 75 pegawai yang tersedia, peneliti memilih untuk menggunakan Teknik sampling jenuh melibatkan seluruh individu dalam populasi dalam penelitiannya.

Dalam studi ini, peneliti menggunakan kuisisioner tertutup sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono, kuisisioner merupakan alat dalam penelitian yang dipakai untuk menghimpun informasi atau data dengan cara menyediakan kumpulan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Responden diharapkan menjawab kuisisioner tersebut, dan data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan SPSS (Roflin et al., 2021).

Tata cara menggunakan kuisisioner adalah responden akan diberikan pertanyaan dan beberapa alternatif jawaban yang tersedia dalam kuisisioner serta dalam setiap jawaban memiliki skor dengan skala ordinal untuk mendapatkan data dari responden. Kuisisioner menggunakan skala likert untuk menilai sikap, pendapat, dan pandangan individu mengenai isu yang akan dibahas. Skala likert yang digunakan dengan menggunakan minimal skor 1 dan maksimal skor 5 (Roflin et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,863	0,361	Valid
	X1.2	0,807		Valid
	X1.3	0,769		Valid
	X1.4	0,784		Valid
	X1.5	0,572		Valid
	X1.6	0,670		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,736	0,361	Valid
	X2.2	0,584		Valid
	X2.3	0,846		Valid
	X2.4	0,762		Valid
	X2.5	0,752		Valid
	X2.6	0,726		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,728	0,361	Valid
	Y2	0,656		Valid
	Y3	0,795		Valid
	Y4	0,755		Valid
	Y5	0,802		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uii Reliabilitas

Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	keterangan
X ₁ Motivasi kerja (P6)	0,841	0,6	Reliabel
X ₂ Lingkungan kerja (P6)	0,820	0,6	Reliabel
Y Kinerja pegawai (P5)	0,797	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

2. Uji Asumsi Klasik

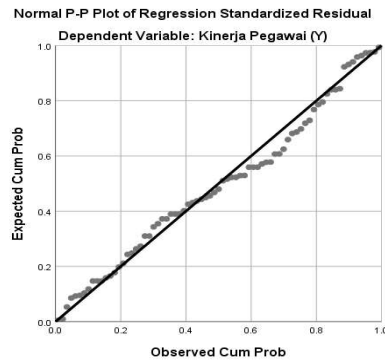
a. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64836553
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.050
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan bisa dilihat pada table di atas, karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai sisa memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.988	1.012
	Lingkungan Kerja (X2)	.988	1.012
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Terbukti bahwa faktor motivasi (X1) dan faktor lingkungan kerja (X2) menunjukkan ambang toleransi 0,988, disertai dengan faktor inflasi varians (VIF) 1.012 untuk setiap faktor. Akibatnya, tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel X1 dan X2, mengingat tingkat toleransi untuk kedua variabel melebihi 0,10 dan nilai VIF mereka di bawah 1,0.

c. Uji Heterokedastisitas

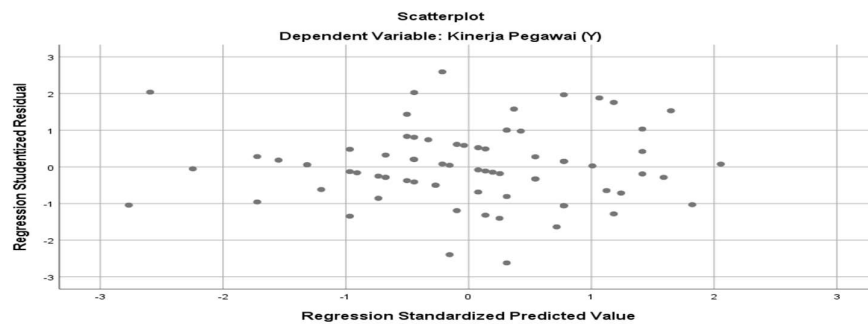
Tabel 7 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.278	2.001		.139
	Motivasi Kerja (X1)	-.066	.060	-.127	.275
	Lingkungan Kerja (X2)	.103	.061	.194	.098

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Nilai signifikansi yang dihitung untuk hubungan antara motivasi kerja dan absolut residu adalah 0,275, menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas karena melebihi 0,05. Demikian pula, nilai signifikansi untuk nilai absolut residu lingkungan kerja adalah 0,098, yang juga melebihi 0,05. Kesimpulan yang bisa diambil adalah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk analisis variabel-variabel tersebut.



d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.089	3.147		.027
	Motivasi Kerja (X1)	.205	.094	.228	.032
	Lingkungan Kerja (X2)	.359	.096	.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

$$Y = 7,089 + ,205 + ,359 + e$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstan 7,089 menandakan bahwa dengan tidak adanya Variabel X_1 yang mencakup motivasi kerja dan variabel X_2 yang mencakup lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y diharapkan mencapai 7.089.
 2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,205 menunjukkan bahwa kenaikan motivasi kerja X_1 sebesar satu unit akan mengakibatkan peningkatan yang sesuai sebesar 0,205 dalam nilai kinerja karyawan Y.
 3. Koefisien X_2 , dengan nilai 0,359, menandakan bahwa peningkatan bertahap satu unit dalam variabel lingkungan kerja X_2 menghasilkan peningkatan yang sesuai sebesar 0,359 dalam nilai kinerja karyawan Y.
4. Uji Hipotesis
- a. Uji T (Parsial)

Tabel 9 Uji T

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.089	3.147		.027
	Motivasi Kerja (X_1)	.205	.094	.228	.032
	Lingkungan Kerja (X_2)	.359	.096	.389	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Penentuan nilai tabel T dilakukan oleh peneliti melalui penerapan rumus yang melibatkan derajat kebebasan, di mana $df = n - k = 75 - 3 = 72$. Hasil dari perhitungan ini mengungkapkan bahwa nilai T tabel berada di 1.666.

- 1) Nilai T yang dihitung untuk variabel motivasi kerja X_1 diidentifikasi sebagai 2,185, melampaui ambang kritis T tabel 1,666. Selanjutnya, adanya tingkat signifikansi yang dilambangkan sebagai (sig) $0,032 < 0,05$, berfungsi sebagai indikasi bahwa motivasi kerja X_1 memberikan dampak penting pada kinerja karyawan Y.
- 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai 3,719 untuk X_2 secara nyata lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis 1,666 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, kesimpulannya adalah bahwa ada hubungan yang penting antara lingkungan kerja X_2 dan kinerja pegawai Y. Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 tidak berlaku dan

Ha dapat diterima, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Uji F

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.601	2	28.800	10.313	.000 ^b
	Residual	201.066	72	2.793		
	Total	258.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X ₂), Motivasi Kerja (X ₁)						

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2024)

Nilai F yang dihitung adalah 10,313, melampaui hasil F tabel sebesar 3,124, karena taraf signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menerangkan bahwasanya secara bersamaan, motivasi kerja (X₁) dan kondisi lingkungan kerja (X₂) berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan terhadap penelitian, disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di Direktorat XYZ sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Karena jika memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi untuk mengembangkan karir mereka, serta menyediakan pelatihan untuk mendukung prestasi tersebut, Bisa meningkatkan semangat dan kinerja seluruh karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan bersamaan terhadap penelitian terdahulu adapun dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) penelitian tersebut menerangkan bahwasanya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keadaan di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Ini disebabkan oleh keseimbangan yang terjalin antara pegawai dan atasan di tempat kerja tersebut, suasana tenang tanpa gangguan suara berlebihan, udara yang baik mengalir, dan sistem keamanan yang memadai akan meningkatkan produktivitas para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian ini, motivasi kerja (X_1) berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikukuhkan oleh hasil T hitung sejumlah 2,185, yang melampaui T tabel yang senilai 1,666. Selain itu, signifikansi senilai 0,032 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan, dengan T hitung senilai 3,719 yang melampaui nilai kritis 1,666, serta hasil signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan mempertimbangkan hasil uji F, dimana nilai F hitung mencapai 10,313, Dengan melampaui ambang kritis 3,124 dan Dengan signifikansi kurang dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama, motivasi kerja (X_1) dan kondisi lingkungan kerja (X_2) memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurdin & Djuhartono, 2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat XYZ maka dapat disimpulkan bahwa: motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebaiknya, Direktorat XYZ memberikan motivasi terhadap para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dan diharapkan Direktorat XYZ dapat menjaga lingkungan kerja agar selalu nyaman dan aman untuk para pegawai karena lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Roflin, E., Liberti, I. A., & Pariyana. (2021). pengertian Survei menurut Sugiyono 2018. *Eprints. Walisongo.Ac.Id*, 11. <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3069/>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>