

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi

Dwi Nur Fauziah¹⁾ , Lela Elvira S.E, M.M²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail : ¹fauziahd661@gmail.com, ²lela.llv@bsi.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja tinggi akan menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman juga meningkatkan kinerja pegawai nya. Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sriamur kabupaten bekasi. Populasi peneitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa sriamur dengan jumlah sampel 40 orang responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tehnik analisis data dilakukan dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja $3,516 > 2,026$, sedangkan motivasi kerja $2,131 > 2,026$ kedua variabel independen signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Secara simultan nilai f-hitung kedua variabel independen tersebut adalah 24,017 f-tabel 3,25 atau $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai R senilai 0,565 menunjukkan bahwa 56,5% besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian 43,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

A good working environment and high work motivation will create a comfortable workplace atmosphere and also improve the performance of its employees. The purpose of this study is to find out the extent of the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Sriamur Village Office, Bekasi Regency. The population in this study is all employees of the Sriamur village office with a sample of 40 respondents. This study uses a quantitative approach to statistics. Data collection techniques use questionnaires. The data analysis technique was recognized by data quality test, classical assumption test, hypothesis test and determination coefficient test (R²) using SPSS version 25. The results of the hypothesis test showed that the t-count value of the work environment variable was $3.516 > 2.026$, while the work motivation was $2.131 > 2.026$, the two independent variables were significant of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, the f-count value of the two independent variables is 24.017, f-table 3.25 or $0.001 < 0.05$. It shows that it partially and simultaneously affects employee performance. The determination coefficient obtained with an R value of 0.565 showed that 56.5% of the influence of the work environment and work motivation on employee performance. Then the remaining 43.5% was influenced by other factors or variables outside of this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu pilar utama kesuksesan sebuah organisasi baik Perusahaan maupun instansi. Dengan mengelola dan mengembangkan potensi manusia dengan baik, sebuah instansi atau perusahaan tidak hanya akan memperoleh kinerja yang optimal tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif tetapi juga memberikan dampak positif bagi setiap individu didalamnya. Melalui pendekatan yang berkelanjutan manajemen sumber

daya manusia mampu menciptakan budaya koporat yang memelihara talenta, memotivasi karyawan serta menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan individu. Sebagai jantung organisasi SDM berperan penting dalam mewujudkan visi misi Perusahaan, sehingga mengutamakan pengembangan, penghargaan dan kesejahteraan karyawan. Setiap dunia usaha harus siap untuk berkembang, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, serta mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi agar mampu bersaing dan membangun organisasi yang mempunyai keunggulan kompetitif (Halisa 2020).

Dalam menunjang operasional suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang sangat penting. Suatu organisasi tidak dapat berfungsi dan berkembang secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan cukup. Tentu saja ada tujuan-tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah yang dapat dicapai. Sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi merupakan salah satu unsur pendukung dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga menjadi perlu dan agar mencapai tujuan tersebut. Salah satu aspek untuk mencapai tujuan tersebut adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup fisik, tetapi juga faktor-faktor yang dapat memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan di instansi atau Perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang positif dan komunikasi terbuka, Kerjasama dan dukungan antar rekan kerja menjadi prioritas utama bagi pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Dengan memperhatikan pengaruh lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja pegawai, organisasi dapat menciptakan atmosfer kerja yang memacu produktivitas dan performa yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor ini guna mencapai kesuksesan jangka panjang. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal (Nurhandayani 2022).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karna motivasi kerja yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan bukan hanya pada organisasi melainkan untuk dirinya sendiri. Dengan motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik sehingga dapat mengatasi hambatan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dalam pekerjaan, motivasi yang kuat akan membuat seseorang lebih gigih kreatif dan bersemangat dalam menjalani setiap tugas. Dalam hal membantu anggota staf meningkatkan kapasitas mereka untuk melakukan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, motivasi sangatlah penting. Individu dengan motivasi tinggi akan menunjukkan hal ini melalui produktivitasnya, sedangkan karyawan dengan motivasi rendah akan menunjukkan penurunan kinerja sepanjang minggu kerja. Motivasi di tempat kerja mengacu pada seperangkat keyakinan dan sikap yang mendorong orang untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Sikap dan keyakinan yang tidak terlihat ini memiliki kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk bertindak demi mencapai tujuan mereka (Jonwari 2020).

Kinerja pegawai adalah cermin dari komitmen, dedikasi, dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Sebuah kinerja yang optimal menandakan adanya keberhasilan dalam mencapai target dan memenuhi ekspektasi atasan, rekan kerja, dan dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Keberhasilan individu dalam mencapai kinerja yang baik juga dapat memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk selalu berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka melalui pembelajaran, kerja keras, dan bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang tidak hanya akan membuktikan kemampuannya, tapi juga akan membawa dampak positif bagi perkembangan karir mereka dan kemajuan bagi perusahaan. Pada dasarnya sebuah instansi atau Perusahaan mempunyai target untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal sangat mempengaruhi pekerjaan, untuk mencapai hasil yang optimal kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja yang baik dan juga motivasi dalam bekerja sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu lembaga didasarkan pada kinerja pegawainya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja (Nurhandayani 2022).

Diduga terdapat dugaan masalah pada kantor desa sriamur, pegawai mengalami penurunan kinerja selama beberapa bulan terakhir sehingga instansi tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai sangat penting agar dapat mencapai tujuan, oleh karena itu beberapa faktor sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja tersebut. Berdasarkan rangkaian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih guna meningkatkan kinerja pegawai. Dari latar belakang yang telah disampaikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi”**.

2. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis (bidin A 2020:4).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode dalam penelitian ini digunakan untuk pengumpulan, analisis, dan interpretasi data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mengambil kesimpulan tentang populasi atau sampel yang sedang diteliti. Sehingga penelitian ini menjawab permasalahan penelitian untuk memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilnya kesimpulan dari penelitian. Berdasarkan Pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan didalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat menggunakan aplikasi *IBM SPSS STATISTICS* 25. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk mengukur penerapan Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Sriamur.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna memperoleh data yang sudah valid. Diyatakan valid apabila jika instrument mampu digunakan untuk mengukur sesuatu yang memang semestinya perlu diukur. Uji validitas mempunyai tujuan untuk ada atau tidaknya item valid atau tidak valid pada kuesioner penelitian. Uji Validitas menggunakan tabel dengan rumus Person Product Moment dengan Tingkat signifikan uji dua arah menggunakan 0,05 dengan rumus $df = N-2$, maka rtabel yang akan digunakan adalah $df = 40-2 = 38$ sebesar 0,312. Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X1.

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X1

Item Pernyataan	^r hitung	^r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,722	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 2	0,649	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 3	0,654	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 4	0,716	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 5	0,551	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 6	0,685	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 7	0,659	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 8	0,638	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 9	0,494	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid
Butir 10	0,442	0,312	^r hitung > ^r tabel	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas data peneliti untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menghasilkan tingkat yang signifikansi lebih rendah dari alpha (0,05), dan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel

(0,312). Dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X1), bahwa dari semua 10 item pernyataan dinyatakan valid pada pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X2

Item Pernyataan	^t hitung	^t tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,489	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 2	0,598	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 3	0,582	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 4	0,572	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 5	0,759	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 6	0,419	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 7	0,421	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 8	0,744	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 9	0,505	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 10	0,581	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas data peneliti untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan Tingkat yang signifikan lebih rendah dari Alpha (0,05), dan nilai ^thitung lebih besar dari nilai ^ttabel (0,312). Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja X2, bahwa dari 10 item butir pernyataan dinyatakan valid pada pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

Item Pernyataan	^t hitung	^t tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,695	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 2	0,671	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 3	0,610	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 4	0,683	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 5	0,545	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 6	0,587	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 7	0,508	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 8	0,608	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 9	0,570	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid
Butir 10	0,733	0,312	^t hitung > ^t tabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Uji Validitas data peneliti untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan Tingkat yang signifikan lebih rendah dari alpha (0,05), dan nilai ^thitung lebih besar dari ^ttabel (0,312), Dapat disimpulkan variabel Kinerja Pegawai Y, bahwa dari 10 item butir pernyataan dinyatakan valid pada pengumpulan data dalam proses penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan atau Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih (Ananda 2022), Maka dari itu penelitian ini mengambil koefisien keandalan 0,6 atau lebih, sehingga apabila Cronbach's Alpha >0,6 maka dinyatakan reliable.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	N of Item
1.	Lingkungan Kerja	0,818	0,6	10
2.	Motivasi Kerja	0,767	0,6	10
3.	Kinerja Pegawai	0,816	0,6	10

Pada tabel diatas dapat diinterpretasikan, variabel yang terdiri dari Lingkungan kerja(X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas.

Uji Normalitas adalah hal yang harus dilakukan sebelum menentukan metode statistik. Tujuan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov.

Tabel Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43635618
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.072
Test Statistic		.081
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.

Dapat dilihat pada tabel IV.10 dapat dinyatakan normal jika memiliki hasil dengansignifikan (Sig) > alpha = 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas 0,200 > 0,05. Maka dapat dintatakan data uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan uji analisis berganda yang terdiri dari dua variabel bebas, dan koefisien kolerasi mengukur kedekatan pengaruh antara variabel bebas. Ketika ada kolerasi yang tinggi anata variabel independent, maka hubungan antara variabel independent dan variabel dependen menjadi terganggu. Jika tolerance > 0,1 dan VIF < 10, Maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolineritas dalam model regresi.

Tabel Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	9.163	4.720		1.941	.060		
Lingkungan Kerja	.478	.136	.510	3.516	.001	.559	1.789
Motivasi Kerja	.315	.148	.309	2.131	.040	.559	1.789

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

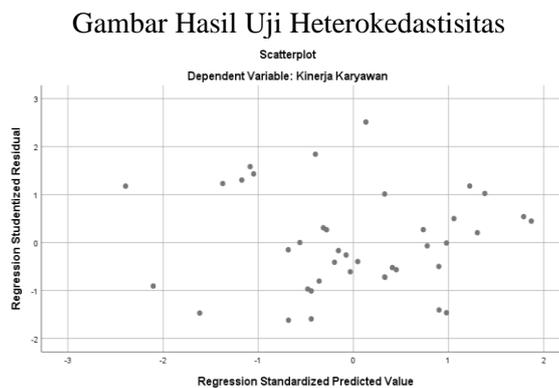
Pada tabel diatas hasil Uji Multikolineritas adalah sebagai berikut :

1)Berdasarkan varibel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak terjadi multikolineritas karena nilai tolerance 0,559 > 0.10 atau VIF 1,789 < 10,00.

2) Berdasarkan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance $0,559 > 0,10$ dan VIF $1,789 < 10,00$.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah pada model ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas terlihat hasil uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* terdapat titik-titik penyebaran data diatas dan dibawah atau berada disekitar angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak hanya mngumpul diatas dan dibawah, penyebaran secara acak dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengukur pengaruh variabel didalam sebuah penelitian, pada penelitian ini mempunyai variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel ji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	9.163	4.720			1.941	.060
Lingkungan Kerja	.478	.136	.510		3.516	.001
Motivasi Kerja	.315	.148	.309		2.131	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T (Parsial) untuk mengetahui secara individual pengaruh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Dengan cara menggunakan Uji T (Persial) menentukan dan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai α (0,05).

Tabel Hasil Uji T (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1(Constant)	9.163	4.720		1.941
Lingkungan Kerja	.478	.136	.510	3.516
Motivasi Kerja	.315	.148	.309	2.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T dilakukan dengan membandingkan membandingkan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan 5% alpha (0,05)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 40-2-1 \\
 &= 0,025 : 37 \\
 &= 2.026
 \end{aligned}$$

Maka diketahui t-tabel 2,026 dari hasil output SPSS pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Lingkungan Kerja, $t_{hitung} = 3.516 > 2,026$, maka terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Motivasi Kerja, $t_{hitung} = 2.131 > 2,026$, maka terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui Tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara Bersama – sama. Dari hasil regresi output dapat dihasilkan sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	597.867	2	298.933	24.017	.000 ^b
Residual	460.533	37	12.447		
Total	1058.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji F dilakukan dengan membandingkan $f_{hitung} > f_{tabel}$, pada signifikansi 5% (alpha = 0.05).

$$\begin{aligned}
 f_{tabel} &= n - k - 1 : 2 \\
 &= 40 - 2 - 1 : 2 \\
 &= 37 : 2 \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Maka diketahui f-tabel 3,25, dari hasil output SPSS pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai f-hitung sebesar $24.017 > 3.25$, maka terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama – sama terhadap variabel Kinerja (Y), Maka semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,511 (51,1%) ini menerangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.404

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,419 (41,9%) ini menerangkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.541

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

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,565 (56,5%) ini menerangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa sriamur kabupaten Bekasi secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Dari hasil Uji T dan F untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) Memiliki nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square (R²) sebesar sebesar 0,565 (56,5%) ini menerangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Desa Sriamur Kabupaten Bekasi sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Dari Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya Semua Perusahaan atau instansi memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan diraskan oleh karyawan seperti fasilitas, perncahayaan, kebersihan, dan lainnya, sehingga pegawai semakin semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.
- 2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai motivasi juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja yang baik. Maka Perusahaan harus bisa lebih menilai dan memperhatikan motivasi pegawai saat bekerja, dengan melihat apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai sehingga kinerja akan semakin terjaga dengan baik. Seperti hubungan komunikasi sesama rekan kerja serta atasan dan para staf harus berjalan dengan baik.
- 3) Bagi akademis, disarankan hasil penelitian ini agar dapat menjadi tambahan pustaka pada bidang manajemen sumber daya manusia, dapat memperbanyak buku di perpustakaan serta memberikan wawasan yang kompeten untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai..
- 4) Untuk mencapai hasil penelitian yang lebih baik lagi, bagi peneliti selanjutnya yang mengerjakan hal lain dengan judul yang sama sebaiknya memasukkan variabel independen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Dhea. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Cikarang Barat Skripsi.”
- bidin A. 2020. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Vol. 4.
- Halisa, Novia Nour. 2020. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review.” *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1(2 Desember):14–22. doi: 10.34306/abdi.v1i2.168.
- Jonwari, Alni Irawati dan Syarifuddin. 2020. “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Implementasi Marketing Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis* 1:16–29.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2):108–10. doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.



[abdiekbis] New notification
from Jurnal Abdimas
Ekonomi dan Bisnis Kotak Masuk



Haryani 6 hari yang lalu
kepada saya ▾



Terjemahkan ke Indonesia



You have a new notification from Jurnal Abdimas
Ekonomi dan Bisnis:

An issue has been published.

Link: <https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/abdiekbis/issue/current>

Haryani

Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis



Balas



Balas ke
semua



Teruskan

