

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Tanjungpandan

Endah Dwi Wahyuni ^{1*}, Ajeng Andriani Hapsari ²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Retail, Universitas Pradita, Kota Tangerang, Indonesia

^{1*,2} Corresponding Author. E-mail: dwiwahyuniendah@gmail.com, aahapsarizs@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi pegawai di KPPBC TMP C Tanjungpandan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Semua pegawai yang terlibat dalam penelitian ini, yang berjumlah 31 orang, dipilih sebagai sampel. Survei dan kuesioner dibagikan kepada 31 orang yang menjawabnya. Dianalisis kuantitatif dan deskriptif menggunakan analisis regresi linier berganda (dalam SPSS versi 29). Data diuji dan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif tetapi tidak signifikan. Sebaliknya, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Variabel kinerja pegawai KPPBC TMP C Tanjungpandan adalah satu-satunya subjek penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to find out whether the work environment and employee motivation at KPPBC TMP C Tanjungpandan have an effect on their performance. All employees involved in this research, totaling 31 people, were selected as samples. Surveys and questionnaires were distributed to 31 people who answered them. Quantitative and descriptive analysis using multiple linear regression analysis (in SPSS version 29). The data was tested and declared valid and reliable. The results of the analysis show that the work environment influences employee performance positively but not significantly. On the other hand, motivation significantly influences employee performance. The employee performance variable of KPPBC TMP C Tanjungpandan is the only subject of this research.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk memutuskan bagaimana mengelola sumber daya manusianya dan mengoptimalkannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus bekerja sama dengan pegawai yang diharapkan. Pegawai adalah aset paling penting dalam perusahaan, dan mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Pegawai yang menjadi tenaga kerja suatu perusahaan seringkali dipandang sebagai aset yang berharga. Bukan hal yang aneh bagi organisasi untuk memandang pegawai sebagai beban yang perlu terus dipantau untuk mengurangi biaya. Namun, ini adalah pandangan yang salah. Karena pegawai adalah satu-satunya aset yang tidak bisa diduplikasi atau ditiru oleh orang lain. Pada hakikatnya setiap manusia adalah makhluk unik yang diciptakan dengan sifat berbeda-beda oleh Sang Pencipta Yang Maha Esa. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tanjungpandan. Kantor ini adalah lembaga tingkat atas yang bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dan bertanggung jawab atas pengawasan dan pelayanan kepabeanan dan cukai di wilayah yang ditetapkan oleh undang-undang. Untuk mencapai visinya, KPPBC TMP C Tanjungpandan ingin "Menjadi Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai yang Terbaik dalam Kinerja dan Citra." Untuk mencapainya, setiap pegawai harus berkinerja terbaik.

Kemajuan instansi tergantung pada disiplin kerja, etos kerja dan semangat yang besar dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Jika suatu instansi tidak memiliki pegawai

yang berkualitas, maka kualitas instansi tersebut akan terpengaruh. Hal ini akan semakin jelas seiring berjalannya waktu dengan semakin modernnya zaman dan dunia kerja yang semakin kompetitif. Dalam suatu organisasi, motivasi kerja pegawai adalah ketika peran pemimpin memotivasi dan mendorong pegawai agar bekerja dengan memuaskan dan terus berupaya meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan mengingat betapa pentingnya pegawai bagi suatu organisasi, pegawai harus dimotivasi untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas. Namun, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, mereka akan kehilangan minat terhadap pekerjaan mereka, lebih cenderung menyerah, dan lebih sulit untuk menyelesaikan tugas. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Selain itu, lingkungan juga mempengaruhi pembentukan kinerja. Lingkungan juga sering menjadi faktor penyebab semangat kerja pegawai menurun. Lingkungan ini pada dasarnya kompleks, dan aspek lingkungan yang berbeda dapat mempunyai pengaruh yang berbeda pula. Pegawai mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, yang memungkinkan mereka melakukan tugas mereka dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi dan kualitas.

Komunikasi antar pegawai, kepemimpinan yang baik, dan kesempatan untuk berpartisipasi dan berkembang adalah beberapa komponen yang mempengaruhi lingkungan kerja. Untuk mendorong pegawai untuk terus bekerja, lingkungan kerja yang baik sangat penting. Jika sumber daya manusia memiliki motivasi yang kuat dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan keterampilan mereka, peningkatan kualitas mereka tidak akan berguna. Mengembangkan motivasi adalah indikator utama yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Tanjungpandan”. Berdasarkan informasi tersebut, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memengaruhi kinerja pegawai di KPPBC TMP C Tanjungpandan?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Tanjungpandan?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai pada KPPBC TMP C Tanjungpandan?

Tujuan penelitian ini, dengan menggunakan rumusan masalah yang dikembangkan sebelumnya, adalah untuk mengevaluasi dan menentukan bagaimana lingkungan kerja dan motivasi pegawai mempengaruhi kinerja mereka.

Sebagai contoh, keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data serta meningkatkan pengetahuan penelitian tentang hal-hal seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini akan membantu penulis memperdalam pengetahuan mereka tentang manajemen, khususnya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai mempertimbangkan kebijakan strategi dan evaluasi SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMP C Tanjungpandan.
- c. Diharapkan penelitian ini bisa digunakan untuk panduan serta sumber informasi dalam bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

METODE

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih lokasi KPPBC TMP C Tanjungpandan untuk penelitian karena peneliti dapat masuk ke kantor dan mendapatkan data penelitian dengan mudah. Penelitian dilakukan dalam waktu kurang lebih dua bulan.

B. Populasi Responden Penelitian

Populasi yang terkait dalam penelitian ini berasal dari semua pegawai KPPBC TMP C Tanjungpandan, yaitu sebanyak 31 pegawai. Sample secara keseluruhan dari populasi kurang dari 100 orang diambil dalam penelitian ini. Akibatnya, semua 31 peserta yang menjawab diambil sebagai sample penelitian.

C. Jenis serta Sumber Data

Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Jenis data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini, dengan penjelasan antara lain :

1. Jenis Data

- Data kuantitatif merupakan informasi yang dikumpulkan dalam bentuk angka yang dapat dihitung dengan membaca jawaban responden atau survei tentang topik yang dibahas.
- Data kualitatif berasal dari informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan manajer dan pegawai perusahaan, serta dari pihak lain yang memiliki hubungan dengan subjek penelitian.

2. Sumber Data

- Data utama penelitian diperoleh melalui observasi langsung dan distribusi kuesioner kepada kelompok responden yang memenuhi kriteria target penelitian. Data ini dianggap sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.
- Data sekunder dapat berasal dari sumber eksternal yang relevan dengan penelitian, seperti informasi tentang sejarah perusahaan, ruang lingkup, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, dan website.

D. Metode pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik berikut digunakan :

- Penelitian pustaka merupakan penelitian kualitatif yang biasanya tidak terjun ke lapangan untuk mencari sumber data. Penelitian ini hanya bergantung pada karya tulis, termasuk temuan penelitian.
- Penelitian Lapangan adalah untuk menjelaskan dan menggambarkan kondisi dan fenomena situasi langsung pada subjek penelitian dengan menggunakan berbagai teknik, yaitu :
 - Kuesioner, yaitu instrumen penelitian terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden yang dituju.
 - Observasi, yakni secara langsung mengamati objek penelitian untuk mengetahui tindakan yang dilakukan.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Ada dua variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Variabel operasional terdiri dari gambar variabel, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya, yaitu :

1. Variabel bebas “independent varibel” (X)

- Motivasi (X1) merupakan semangat kerja yang berlaku di KPPBC TMP C Tanjungpandan yang membuat pegawai berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja seperti kebutuhan untuk berprestasi, otoritas, dan afiliasi.
- Lingkungan kerja (X2) berbicara tentang hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana pegawai bekerja di kantor. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja di KPPBC TMP C Tanjungpandan mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana tempat kerja, hubungan dengan

rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas adalah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

2. Variabel terikat “dependent variabel” (Y)

Variabel terikat dalam penyelidikan ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, beban kerja, sikap, dan kehandalan..

F. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 29. Program SPSS ini sangat populer karena sering digunakan sebagai alat untuk mempermudah pengolahan data. Program pengolah data SPSS ini sangat berguna dalam pengolahan data, sehingga hasil yang diperoleh selama pengolahan data juga dapat ditinjau dan dipercaya. Salah satu fungsi SPSS adalah mengolah data dari banyak variabel independen dan dependen menjadi persamaan regresi.

Data yang dikumpulkan diolah dan dibahas dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda dan statistik deskriptif digunakan.

1. Uji Validitas

Korelasi Bivariate Pearson atau Product of Moments Pearson adalah metode pengujian yang biasa digunakan oleh peneliti untuk memverifikasi validitas. Ini dilakukan melalui penggunaan program SPSS. Untuk melakukan analisis ini, skor total dibandingkan dengan skor masing-masing item. Penjumlahan semua item membentuk skor total. Instrumen atau item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Metode pengukuran ketepatan, keakuratan, kendala, atau konsistensi instrumen adalah uji reliabilitas. Peneliti menggunakan metode internal consistency dengan metode Cronbach's Alpha dan program SPSS versi 29.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Data diuji dengan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara nilai variabel independen dan variabel terikat ganda. Alat bantu Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 29 dapat digunakan untuk mempermudah penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Aspek Demografis (Tabel 1)

| Faktor Demografi | Klasifikasi | Jumlah Responden | Persentase |
|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 25 | 80,7 % |
| | Perempuan | 6 | 19,3 % |
| Umur | < 25 tahun | 6 | 19,3 % |
| | 25 – 35 tahun | 11 | 35,5 % |
| | > 35 – 45 tahun | 11 | 35,5 % |
| | > 45 tahun | 3 | 9,7 % |
| Masa Kerja | < 10 tahun | 11 | 35,5 % |
| | > 10 – 20 tahun | 12 | 38,7 % |
| | > 20 – 30 tahun | 7 | 22,6 % |
| | > 30 tahun | 1 | 3,2 % |
| Pendidikan | D1 | 5 | 16,1 % |
| | D3 | 7 | 22,6 % |
| | S1 | 14 | 45,2 % |
| | S2 | 5 | 16,1 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2023

B. Deskripsi Variabel

Ada enam pertanyaan untuk masing-masing variable independent dalam penelitian: motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dalam survei ini, skala pengukuran Likert digunakan, dengan setiap pertanyaan memiliki bobot tertinggi 5 (lima) dan bobot terendah 1 (satu). Secara keseluruhan, 31 orang di antara responden mengambil bagian.

Untuk skala Likert, kategori penilaian diberikan sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) mempunyai bobot 5
- Setuju (S) mempunyai bobot 4
- Ragu-ragu (R) mempunyai bobot 3
- Tidak Setuju (TS) mempunyai bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai bobot 1

C. Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 2

| Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor Total | Skor Ideal |
|-------------------|---------------------------|------|-------|------|-------|------|--------|-----|---------|---|------------|------------|
| | SS (5) | | S (4) | | R (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X1.1 | 26 | 83,9 | 5 | 16,1 | - | - | - | - | - | - | 150 | 155 |
| X1.2 | 13 | 41,9 | 17 | 54,8 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 136 | 155 |
| X1.3 | 19 | 61,3 | 10 | 32,3 | 1 | 3,2 | 1 | 3,2 | - | - | 140 | 155 |
| X1.4 | 20 | 64,5 | 10 | 32,3 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 143 | 155 |
| X1.5 | 9 | 29 | 21 | 67,7 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 132 | 155 |
| X1.6 | 11 | 35,5 | 15 | 48,4 | 4 | 12,9 | 1 | 3,2 | - | - | 129 | 155 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | | | 830 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | | | | 89,25% | |

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil analisis deskriptif variable motivasi menunjukkan bahwa persentase skor yang diterima mencapai 89,25% dari total skor motivasi kerja; skor ini termasuk dalam kategori sangat baik, menunjukkan bahwa responden percaya bahwa motivasi kerja pada KPPBC TMP C Tanjungpandan adalah **sangat baik**.

D. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3

| Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor Total | Skor Ideal |
|-------------------|---------------------------|------|-------|------|-------|-----|--------|-----|---------|---|------------|------------|
| | SS (5) | | S (4) | | R (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X2.1 | 24 | 77,4 | 7 | 22,6 | - | - | - | - | - | - | 148 | 155 |
| X2.2 | 21 | 67,7 | 10 | 32,3 | - | - | - | - | - | - | 145 | 155 |
| X2.3 | 10 | 32,3 | 20 | 64,5 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 133 | 155 |
| X2.4 | 19 | 61,3 | 10 | 32,3 | 2 | 6,4 | - | - | - | - | 141 | 155 |
| X2.5 | 23 | 74,2 | 6 | 19,4 | 2 | 6,4 | - | - | - | - | 145 | 155 |
| X2.6 | 15 | 48,4 | 15 | 48,4 | - | - | 1 | 3,2 | - | - | 137 | 155 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | | | 849 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | | | | 91,29% | |

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil analisis deskriptif variable lingkungan kerja mununjukkan bahwa persentase skor lingkungan kerja mencapai 91,29% dari total skor, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa responden menganggap lingkungan kerja di KPPBC TMP C Tanjungpandan adalah **sangat baik**.

E. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4

| Pernyataan | Tingkat Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor Total | Skor Ideal |
|-------------------|---------------------------|------|-------|------|-------|-----|--------|-----|---------|---|------------|------------|
| | SS (5) | | S (4) | | R (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| Y.1 | 15 | 48,4 | 16 | 51,6 | - | - | - | - | - | - | 139 | 155 |
| Y.2 | 18 | 58,1 | 13 | 41,9 | - | - | - | - | - | - | 142 | 155 |
| Y.3 | 18 | 58,1 | 12 | 38,7 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 141 | 155 |
| Y.4 | 9 | 29,1 | 21 | 67,7 | 1 | 3,2 | - | - | - | - | 132 | 155 |
| Y.5 | 15 | 48,4 | 16 | 51,6 | - | - | - | - | - | - | 139 | 155 |
| Y.6 | 18 | 58,1 | 12 | 38,7 | - | - | 1 | 3,2 | - | - | 140 | 155 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | | | 833 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | | | | 89,57% | |

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil analisis deskriptif variable kinerja pegawai mununjukkan bahwa persentase skor yang diterima mencapai 89,57% dari total skor kinerja pegawai, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menganggap kinerja pegawai di KPPBC TMP C Tanjungpandan adalah **sangat baik**.

F. Analisis Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 5

| Variabel/Indikator | | | | |
|--------------------|------------------|----------|---------|------------|
| No. | Motivasi Kerja | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | X _{1.1} | 0,678 | 0,3550 | Valid |
| 2 | X _{1.2} | 0,723 | 0,3550 | Valid |
| 3 | X _{1.3} | 0,830 | 0,3550 | Valid |
| 4 | X _{1.4} | 0,805 | 0,3550 | Valid |
| 5 | X _{1.5} | 0,695 | 0,3550 | Valid |
| 6 | X _{1.6} | 0,732 | 0,3550 | Valid |
| Lingkungan Kerja | | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | X _{2.1} | 0,706 | 0,3550 | Valid |
| 2 | X _{2.2} | 0,791 | 0,3550 | Valid |
| 3 | X _{2.3} | 0,745 | 0,3550 | Valid |
| 4 | X _{2.4} | 0,760 | 0,3550 | Valid |
| 5 | X _{2.5} | 0,852 | 0,3550 | Valid |
| 6 | X _{2.6} | 0,515 | 0,3550 | Valid |
| Kinerja Pegawai | | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | Y1 | 0,746 | 0,3550 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,828 | 0,3550 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,881 | 0,3550 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,731 | 0,3550 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,684 | 0,3550 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,784 | 0,3550 | Valid |

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2023)

Dari table diatas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang valid. Karena r hitung $>$ r table. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh unsur pertanyaan dinyatakan **Valid**.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Standar | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------|--------------------------|------------|
| 1 | Motivasi (X1) | 0,829 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,808 | 0,600 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,866 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2023)

Dari table diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variable Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar *Cronbach's Alpha Standar* 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa variable yang diteliti dinyatakan **Reliabel**.

G. Hasil Analisis Linear Berganda

Model atau rumus statistik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 7

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .655 | .574 | | 1.140 | .264 |
| | X1 | .482 | .161 | .505 | 2.991 | .006 |
| | X2 | .366 | .179 | .344 | 2.039 | .051 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 0,655 + 0,482 (X1) + 0,366 (X2)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0, nilai konstanta 0,655 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) adalah 0,655.
2. Dengan koefisien 0,482, variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Dengan koefisien 0,366, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 8

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3.345 | 2 | 1.673 | 23.619 | <.001 ^b |
| | Residual | 1.983 | 28 | .071 | | |
| | Total | 5.328 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tabel distribusi F diuji dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji F, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi F adalah 0,001 di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja mereka.

Uji t

Tabel 9

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .655 | .574 | | 1.140 | .264 |
| | X1 | .482 | .161 | .505 | 2.991 | .006 |
| | X2 | .366 | .179 | .344 | 2.039 | .051 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel uji t sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel motivasi (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara signifikan, karena nilai t hitung 2,991 lebih besar dari t tabel 1,701 dengan taraf signifikan 0,006. Dengan demikian, HO ditolak dan H1 diterima, karena signifikansi 0,006 kurang dari 0,05.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai (Y), karena nilai t hitung 2,039 lebih besar dari nilai t tabel 1,701, dengan taraf signifikan 0,051. Dengan demikian, HO diterima dan H1 ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 10

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .792 ^a | .628 | .601 | .2661 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Ini adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar derajat variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besarnya R² yang disesuaikan adalah 0,792, yang menunjukkan bahwa 79,2% dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen motivasi dan lingkungan kerja. Variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 20,8% dari total 100% - 79,2% = 20,8.

H. Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan koefisien penelitian 0,482 dan nilai signifikansi 0,006. Hasil tersebut mendukung teori Wibowo (2013), yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak dengan intensitas dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai melakukan pekerjaan dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan kinerja pegawai KPPBC TMP C Tanjungpandan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan melakukan upaya untuk menjaga motivasi pegawai tetap tinggi, diantaranya dengan :

- a. Membangun hubungan baik antara pegawai dan atasan.
- b. Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan tepat waktu.

Motivasi kerja, kekuatan alami setiap orang, dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif maupun negatif. Motivasi memegang peranan yang sangat penting karena membimbing dan mengarahkan perilaku kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif tetapi tidak signifikan. Koefisien penelitian adalah 0,366, dengan nilai signifikansi 0,51 yang lebih tinggi dari 0,05. Hasil tersebut tidak mendukung teori Sutrisno (2016) bahwa lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan dapat menurunkan stres pegawai dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Studi ini menggambarkan bahwa tempat kerja yang baik meningkatkan kinerja pegawai di KPPBC TMP C Tanjungpandan, tetapi efeknya tidak signifikan. Untuk alasan ini, para pemimpin diharapkan berusaha menciptakan tempat kerja yang aman dan menyenangkan, dengan cara :

- a. Membangun lingkungan kerja yang aman serta terjamin di kantor.
- b. Mengembangkan hubungan yang baik antara pegawai dan atasan untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan.

Segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental pegawai saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan, langsung dan tidak langsung, dikenal sebagai lingkungan kerja sendiri. Lingkungan kerja yang baik hanya dapat dicapai jika pegawai dapat bekerja sepenuh hati dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja sendiri.

SIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan di KPPBC TMP C Tanjungpandan, yang melibatkan pengaruh faktor lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan berikut ini :

1. Motivasi untuk bekerja (X1) ditunjukkan oleh data dan temuan penelitian berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di KPPBC TMP C Tanjungpandan.
2. Lingkungan Kerja (X2) berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di KPPBC TMP C Tanjungpandan, menurut hasil dan data lapangan.
3. Berdasarkan model Summaryb, Dengan nilai korelasi atau hubungan R 0,792 dan presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat 0,628, dapat disimpulkan bahwa presentase pengaruh variabel terikat adalah 79,2% dan 20,8% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur., Qomariah, Nurul., & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol.4 No.1.
- Adrianto, Teddy., & Siringoringo, Joshua Pandapotan. (2020). The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol- 4, Issue-1, 2020 (IJEBAR).
- Gardjito, Aldo Herlambang., Al Musadieg, Mochammad., & Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.13 No.1.
- Goni, Geovanno Harland., Manoppo, Wilfried S., & Rogahang, Joula J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, Vol.2 No.4.
- Jonathan, Dendri., & Pravitasmara Dewi, Yustina Erti. (2023). Work From Home: The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Work Spirit. *International Journal of Social Science and Business* Volume 7, Number 1.
- Lesmana, Muhammad Taufik., & Damanik, Farhan Anshari. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 36-49.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Murtia, Rizky Atika., & Mutmainah, Hestin. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, Vol.20 No.2.
- Prastiwi, In Emy., Pardanawati, Sri Laksmi., & Kurniawan, Deni. (2022). Employee Performance: Work Ability And Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-6, Issue-1, 2022 (IJEBAR) : 1-10.
- Saputra, Dio., & Fernos, Jhon. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol.2, No.2.
- Sugiarti, Endang. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research* Vol 6, No 1, June 2022.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.