J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.3, No.6, Oktober 2024

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat

Muhammad Jainurrohman[1], Popon Rabia Adawia[2]
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: muhammadjainurrohman134@gmail.com [1], popon.pra.@bsi.ac.id [2]

Article History:
Received: 18 September 2024
Revised: 01 Oktober 2024
Accepted: 03 Oktober 2024

Keywords: *motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

***Abstract**: Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu guru, staff TU, dan pegawai lainnya. Data didapat dengan menyebar kuisioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi parsial dan simultan. Sehingga didapat hasil penelitian baik secara simultan dan parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena didapati hasil uji variabel motivasi kerja hasil uji T didapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.202>1.703) dan sig 000< 0,05, variabel lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.977>1.703) dan sig 000<0,05 sedangkan secara simultan berdasarkan uji f $f_{tabel} > f_{hitung}$ (45,733>3,34) dan sig 000<0,05 sehingga dapat diartikan bahwa baik secara parsial dan simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai komponen krusial pada setiap organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam setiap proses manajerial dan operasional Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai gabungan dari pemikiran dan kemampuan fisik seseorang, dan perilaku serta karakteristiknya ditentukan oleh genetika dan lingkungan (Bukit et al., 2016). Dalam dunia organisasi sumber daya manusia dinilai terhadap kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang ditilai dari segi kualitas dan juga kuantitas yang dapat dicapai seseorang ketika menjalankan tugasnya (Rohman, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, yang pertama adalah motivasi kerja dan kemudian lingkungan kerja merupakan dua faktor di antara

banyaknya aspek motivasi di definisikan sebagai dorongan yang mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan mengintegritaskan semua usahanya untuk mencapai kepuasan (Handayani, 2019) dan . Menurut Edy Sutrisno "lingkungan kerja adalah semua fasilitas kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang menjalankan pekerjaan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan, seperti kebersihaan, pencahayaan, ketenangan, alat-alat yang membantu pekerjaan termasuk juga hubungan sesame rekan kerja", (Yayan Yanuari, 2021).

Pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat terdapat fenomena permasalah mengenai kinerja pegawai yang di pengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu motivasi kerja dari dalam diri seseorang yang sering sekali berubah sehingga menganggu kinerja pegawai. Dan permasalahan selanjutnya mengenai lingkungan kerja yaitu terdapat tingkat kebisingan karena ruangan tempat bekerja tidak kedap suara serta ruang kerja yang terkadang tidak bersih dan rapih, pencahayaan yang kurang baik sehingga kinerja pegawai menjadi terhambat dalam menyelesaikan tugasnya dan fasilitas yang kurang memadai seperti pendingin ruangan ada beberapa yang sudah rusak.

Merujuk kepada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat?

Merujuk kepada rumusan masalah yang muncul di atas, penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.

Tabel 1 Penelitian Yang Relavan

	Nama Peneliti	**Judul penelitian**	**Variabel Penelitian**	**Hasil Penelitian**
	Fiansi & Sarifuddin (2019). https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/865	"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas" "Koperasi Dan Umkm	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Motivasi Lingkungan Kerja	Persamaan: Variabel yang digunakan sama Perbedaan: Pada hasil penelitian, hasilnya variabel motivasi dan lingkungan

	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kabupaten Tolitoli"		kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Sedangkan pada penelitian ini variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di SDN Telajung 02 Cikarang Barat
	Angelique Tolu, Michael Mamentu & Wehelmina Rumawas (2021). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/33535/31736	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Gaya kepemimpian Motivasi kerja Lingkungan kerja	Persamaan: Variabel yang digunakan sama Perbedaan: Pada hasil penelitian dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sedangkan pada penelitian ini variabel motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di SDN Telajung 02 Cikarang Barat
	Jus Samuel Sihotang (2020) https://jurn	"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Dependen: Kinerja Pegawai Independe	Persamaan: Variabel yang digunakan sama

	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	al.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531	Di KPPN Bandar Lampung"	n: Motivasi Lingkungan kerja	Perbedaan: Pada hasil penelitian dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sedangkan pada penelitian ini variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai di SDN Telajung 02 Cikarang Barat

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Kata "motivasi" (*motivation*) berasal dari bahasa latin "*movere"*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*) (Abdurrahim, 2021). Menurut Mc Cormick, "Motivasi kerja adalah keadaan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja" (Sembiring, 2020). Motivasi diartikan sebuah "dorongan" atau "energi" yang dapat menggerakkan tubuh untuk bisa bertindak, maka dari itu motivasi merupakan "*driving force*" untuk bergerak agar mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan (Adawia et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang bisa mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sudah ditetapkan (Maswar, 2020). Menurut Mangkunegara "motivasi kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan terhadap lingkungan kerja" (Maswar, 2020). Dalam penelitian yang lain dijelaskan bahwa motivasi adalah peralihan energi dalam diri seseorang yang dirasakan dengan munculnya perasaan dan reaksi guna mencapai suatu target (Zuraida et al., 2023).

Teori Motivasi Kerja

a. Teori motivasi hierarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow. Abraham H. Maslow mengusulkan teori ini pada tahun 1943, menyatakan bahwa "kebutuhan dan kepuasaan manusia terdiri dari kebutuhan biologi dan psikologi" Qomariah (2020).

b. Teori motivasi Herzberg. Herzberg adalah lmuwan ketiga yang paling terkenal yang membantu kita memahami motivasi karyawan. Herzberg menyatakan bahwa "Ada 2 model pengembangan faktor motivasi, yang terdiri dari faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan. (W Enny, 2019)."

Indikator Motivasi

Indikator adalah alat ukur sebuah proses mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Kadarisman dalam (Maswar, 2020):

a. Kebutuhan untuk berprestasi,
b. Kebutuhan untuk mengendalikan sesuatu,
c. Kebutuhan untuk memperbanyak hubungan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua hal yang berada di lingkungan pekerja, baik fisik ataupun non-fisik, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap bagaimana seorang pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Maswar, 2020). Lingkungan kerja adalah apapun itu yang berada di sekeliling pegawai dan dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Lubis, 2020).

Menurut Simanjuntak "Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala peralatan yang bersentuhan, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, baik secara individu maupun kelompok" (Khaeruman et al., 2021). Nitisemito menjelaskan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan" (Akbar et al., 2022). Menurut Sedarmayati "Lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan dilingkungan sekitarnya di mana pegawai bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok" (Khaeruman et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di dekat pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai untuk mencapai hasil kerja yang setinggi-tingginya, lingkungan kerja mempunyai ruang kerja yang dapat menunjang pegawai ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan untuk mengembangkan kinerja karyawan di Perusahaan (W Enny, 2019).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman et al., 2021) hal yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja adalah

a. Aman
b. Tempat yang layak
c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

3. Kinerja Pegawai

Kinerja diambil dari istilah "*job performance"* atau " *performance"*, memiliki arti prestasi kerja maupun prestasi yang dicapai seseorang (Tanjung et al., 2020). Menurut Supardi "kinerja adalah pencapaian kerja yang dilakukan individu di suatu organisasi dalam mengapai

tujuannya dengan standar atau skala dan waktu, dan tetap berpegang pada norma dan etika yang telah ditetapkan" (Muspawi, 2021). Smith menyatakan, "kinerja adalah "*output drive from process, human or otherwise*, maka dari itu kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau hasil dari suatu proses" (Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati, 2021)

Sedangkan Menurut Handoko "Kinerja adalah tingkat terakhir keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya" (Sukardi & Purwanto, 2022). Prawirosentono menyatakan bahwa "Kinerja adalah pencapian kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai pada tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika" (Irwanto et al., 2020).

Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam (Irwanto et al., 2020), menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan,
b. Kuantitas pekerjaan,
c. Efisiensi tugas,
d. Rasa tanggung jawab,

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme, berfungsi dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, (Sugiyono, 2019). Sedangkan statistika didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari cara menabulasi, mengumpulkan, menganalisa, dan menemukan keterangan yang berarti (Amruddin et al., 2022).

Populasi merupakan wilayah tertentu yang dapat berisi subjek maupun objek dengan jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan untuk dipahami kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, populasinya merupakan pegawai di SDN Telajung 02 Cikarang Barat (30 orang). Sedangkan sampel didefinisikan sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi di SDN Telajung 02 Cikarang barat atau lebih jelasnya yaitu seluruh pegawai yang ada dilingkungan SDN Telajung 02 Cikarang Barat, pegawai yang dimaksud adalah Guru, staff Tata Usaha (TU) dan pegawai yang ada dilingkungan tempat bekerja.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Variabel merupakan segala bentuk apapun, dan diidentifikasi oleh peneliti serta dipelajari untuk mengumpulkan informasi dan kemudian mendapat kesimpulan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mempunyai tiga variabel untuk dikaji, yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Metode analisis data penelitian yaitu uji kuantitas data, asumsi klasik, analisa regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, aplikasi pendukung yang digunakan adalah SPSS 2.5. Pengujian dilakukan dengan cara parsial dan simultan, penelitian ini dilangsungkan di bulan April sampai dengan bulan Mei 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51045498
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.072
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124[c]

Sebagaimana data diatas memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan terdistribusi normal dikarenakan hasil sig. menunjukkan 0,124 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi kerja	.818	1.223
	lingkungan kerja	.818	1.223

Sebagaimana data diatas memperlihatkan bahwa nilai toleransi terhadap variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 0,818 dan Nilai VIF 1,223 lebih besar dari nilai toleransi 0,01 dan VIF 10. Sehingga artinya tidak satu pun dari variabel tersebut menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			motivasi kerja	lingkungan kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.490**	-.047
		Sig. (2-tailed)	.	.006	.807
		N	30	30	30

lingkungan kerja	Correlation Coefficient	.490**	1.000	.122
	Sig. (2-tailed)	.006	.	.519
	N	30	30	30
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.047	.122	1.000
	Sig. (2-tailed)	.807	.519	.
	N	30	30	30

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

Merujuk tabel diatas uji heterokendanstisitas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) nilai signifikansi yaitu 0,807 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi yaitu 0,519 > 0,05 yang berarti hipotesis diterima karena tidak terjadi heterokedanstisitas dalam data.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.345	3.828		1.658	.109
	Motivasi Kerja (X1)	.341	.081	.427	4.202	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.509	.085	.607	5.977	.000

Sebagaiman hasil diatas, diketahui nilai koefisien variabel independen X1 = 0,341, X2 = 0,509 dan nilai konstanta sebesar 6,345. Oleh karena itu model persamaan regresi yang didapatkan antara lain :

$Y = \alpha + \beta 1.X1 + \beta 2.X2$

$Y = 6{,}345 + 0{,}341X1 + 0{,}509X2$

sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta bernilai sebesar 6,345 menunjukan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) konstan atau tetap, kinerja pegawai bernilai sebesar 6,345.
b. Jika variabel motivasi kerja bernilai 1 satuan dan variabel lingkungan kerja bernilai konstan atau Nol, maka variabel lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0, 341 satuan
c. Nilai koefisien variabel motivasi kerja X1 sebesar 0,341 bernilai positif yang artinya semakin meningkat motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
d. Jika variabel lingkungan kerja bernilai 1 satuan dan variabel motivasi kerja bernilai konstan atau nol maka kinerja akan naik sebesar 0,509
e. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja X2 sebesar 0,509 bernilai positif yang artinya semakin meningkat lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.345	3.828		1.658	.109
	Motivasi Kerja (X1)	.341	.081	.427	4.202	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.509	.085	.607	5.977	.000

Berdasarkan pada tabel diatas :

a. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 4,202 dan T_{tabel} 1,703 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu 4,202 > 1,703 dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Yang artinya hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak

b. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 5,977 dan T_{tabel} 1,703 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu 5,977 > 1,703 dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.137	2	112.069	45.733	.000[b]
	Residual	66.163	27	2.450		
	Total	290.300	29			

Merujuk data diatas memperlihatkan bahwa signifikansi 0,000 < 0,05 dan didapat nilai F_{tabel} 3,34. Maka F_{hitung} > F_{tabel} (45,733 > 3,34) ini menunjukan variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y). yang artinya hipotesis Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi R2

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.686[a]	.471	.452	2.343

Sebagaimana tabel diatas, nilai R square yaitu 0,471 atau 47,1 % yang mana menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu 0,471 atau 47,1 %. Dan uji koefisien (X2) ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789[a]	.623	.610	1.977

Sebagaimana data diatas, diketahui nilai R square yaitu 0,623 atau 62,3% yang mana menunjukan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu 0,623 atau 62,3%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879[a]	.772	.755	1.565

Sebagaimana pada tabel diatas, R square yaitu 0,772 atau 77,2% yang mana menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh padakinerja pegawai (Y) yaitu 0,772 atau 77,2%.

Pembahasan

1. Pengaruh X1 terhadap Y
   Berdasarkan hasil uji T (parsial) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai karena didapati hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 4.202 > 1.703 dan hasil sig. yaitu 0,000 > 0,05 dan diketahui berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial yang diketahui nilai Rsquare yaitu 0,471 (47,1%) yang artinya motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh pada kinerja pegawai (Y) yaitu 0,471 (47,1%) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh X2 terhadap Y
   Sebagaimana hasil uji T (parsial) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X2) pada kinerja pegawai karena didapati hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 5,977 > 1.703 dan diketahui sebagaimana uji koefisien determinasi parsial yang diketahui nilai Rsquare yaitu 0,623 (62,3%) yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
   Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai karena didapati hasil

F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 45,733 > 3,34 dan diketahui sebagaimana uji koefisien determinasi simultan yang diketahui nilai Rsquare yaitu 0,772 (72,2%) yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat dengan demikian dinyatakan bahwa aadanya pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis
   Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Secara khusus, untuk menjelaskan bagaimana faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana atasan dapat meningkatkannya.
2. Implikasi Praktis
   Hasil penelitian ini digunakan sebagai sebuah masukan guna meningkatkan kinerja pegawai karena kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga Perusahaan perlu mendorong motivasi kerja pegawai dan meningkatkan dan menciptakan lingkngan kerja yang berkualitas.

KESIMPULAN

Merujuk hasil penelitian mengenai " Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat " . Sebagaimana dengan didasari data yang telah dianalisis, maka penulis menarik berbagai kesimpulan antara lain:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai T_{hitung} > T_{tabel} (4,202 > 1,703) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai T_{hitung} > T_{tabel} (5,977 > 1,703) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.
3. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat. Hal ini didasari pada hasil uji F yang menunjukan F_{hitung} > F_{tabel} (45,733 > 3,34) sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN Telajung 02 Cikarang Barat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Atas berkat Rahmat Allah SWT penulis mampu menyelesaikan skripsi atau penelitian ini. Dengan ini saya persembah skripsi atau penelitin ini untuk :

1. ALLAH SWT atas izin dan ridho nya penulis mampu menyelsaikan Pendidikan ini hingga selesai.
2. Super heroku yaitu ayahanda yang selalu memberikan doa yang tiada pernah habisnya, memberikan motivasi dan rela berkorban baik tenaga dan pikiran untuk saya sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Pintu surgaku yaitu ibunda yang telah melahirkan ku, yang selalu berdoa untuk kesuksesan saya dan selalu memberikan motivasi untuk diri saya.
4. Kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan baik motivasi serta dana dan doa yang

selalu terlimpahkan untuk saya.
5. Diri sendiri terima kasih telah mampu bertahan hingga pendidikan ini selesai
6. Keluarga besarku yang selalu memotivasi saya untuk terus berjuang menyelesaikan Pendidikan ini.
7. Keluarga besar LBU FC, energy FC dan pendaki cules yang selalu memberikan ruang untuk mengeluarkan keluh kesah selama perkuliahan kepada saya Ketika merasa Lelah dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, *3*(2), 290–302.

Adawia, P. R., Wijayanti, D., & Komalasari, Y. (2022). Dasar-Dasar Manajemen. In *NBER Working Papers* (1st ed.). Graha ilmu, Jogjakarta. http://www.nber.org/papers/w16019

Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *4*(1), 1–20. https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854

Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Yuniati, P. P. I., Untari, I., Mujiani, S., & Dipo Wicaksono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (1st ed., Vol. 4, Issue 1). pradina pustaka.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed., Vol. 15, Issue 2). Zahir Publishing Tata.

Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021). KINERJA PEGAWAI Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In *MPU Kuturan Press* (1st ed.). Mpu Kuturan Press Redaksi.

Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(2), 140. https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583

Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, *3*(1), 45–55. https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i1.534

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. RIZKY 2021 Meningkatkan.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 18–26. https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391

Maswar, M. J. dan Z. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Implementasi Marketing Syariah Dalam*

Menghadapi Persaingan Bisnis, *1*, 16–29.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, *1*(2), 92–102. https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika

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

Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (1st ed.). Alfabeta.

Sukardi, S., & Purwanto, H. (2022). Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International. *MAGNA: Journal of Economics, Management, and Business*, *1*(1), 33–42. https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/magna/article/view/3263

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, *4*(1), 380–391.

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.); 1st ed.). UBHARA Manajemen Press. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Yayan Yanuari1. (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

Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *3*(1), 34–42. https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681