

# **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas)**

**Neny Rosita**

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas  
nenyrosita57@gmail.com

**Wahab**

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas  
wahab.aichi88@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The success of an organization is influenced by many factors, one of which is employee performance. Meanwhile, employee performance is influenced by motivation and work environment. If motivation and work environment experience problems, it will affect employee performance. This study aims to test and determine the effect of motivation and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Sambas Regency Manpower and Transmigration Office.*

*The type of data in this study is quantitative with descriptive data analysis using primary data and secondary data obtained from the Sambas Regency Manpower and Transmigration Office. The number of samples in this study were 51 respondents using nonprobability sampling technique with saturated sampling method. The sample taken from the respondent is the answer to the questionnaire from the respondent. The data analysis method used is instrument test, classical assumption test, hypothesis testing using multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 22 program, it is known that work motivation variables have a positive effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a tcount t value of  $5.145 > t$  table 1.677. work environment variables have a positive effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a tcount t value of  $5.180 > t$  table 1.677. Simultaneously, motivation and work environment variables have a significant effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination in this study is 66.3% and the remaining 33.7% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

## **ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja pegawai. Sementara itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Apabila motivasi dan lingkungan kerja mengalami masalah, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi dan

lingkungan kerja secara parsial dan silmutan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis data statistik deskriptif menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Jumlah sampel penelitian ini adalah 51 responden menggunakan teknik pengambilan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Sampel yang diambil dari responden adalah jawaban kuesioner dari responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22 diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,145 > ttabel 1,677$ . variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,180 > ttabel 1,677$ . Secara silmutan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Apabila suatu organisasi memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka peluang keberhasilan dalam pengelolaan operasional akan mendapatkan hasil yang baik pula. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu yang bekesrja di dalam sebuah organisasi dapat memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi (Riniwati, 2016). Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi perlu meningkatkan produktivitas pegawai, suatu organisasi dapat menggunakan berbagai strategi, seperti pelatihan, menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik oleh pegawai, dan menumbuhkan motivasi baik internal maupun eksternal (Ardianti et al., 2018).

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola mereka secara efektif. Pengelolaan SDM dimulai dari penetapan peraturan kantor, penerapan budaya organisasi yang positif, penyediaan fasilitas, hingga pemberian motivasi kepada pegawai (Iswahyudi et al., 2023). Pegawai merupakan aset penting bagi instansi; tanpa mereka, tujuan organisasi sulit tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan agar kinerja sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan. Kinerja sering dianggap sebagai penerapan seni dalam manajemen yang fleksibel dan aspiratif untuk mencapai visi dan misi organisasi. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan sikap seseorang yang terus berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan hari ini dibandingkan sebelumnya. Pegawai yang merasa bangga dan puas dengan hasil kerjanya

akan menganggap pencapaian itu sebagai prestasi, dan kepuasan tersebut merupakan salah satu tujuan utama dalam dunia kerja (Adhari, 2021).

Penjelasan mengenai kinerja telah disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفَيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Terjemahannya: *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Q.S Al-Ahqaf ayat 19) (Departemen Agama Republik Indonesia, 2022).*

Rezeki yang berkah adalah hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan niat kebaikan dunia dan akhirat, dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW. Prinsip ini mengandung makna bahwa Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai apa yang telah dikerjakannya. Artinya, pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan optimal dan sesuai aturan akan memperoleh balasan yang baik dari Allah SWT.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas adalah SKPD di Kabupaten Sambas yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas ini bertanggung jawab dalam memimpin, merencanakan, membina, mengoordinasikan, serta mengawasi seluruh kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai peraturan bupati dan perundang-undangan daerah. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, tantangan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja (Rahmadani & Lestari, 2024). Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang tinggi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas perlu mengedepankan pegawai sebagai SDM yang krusial dalam operasional kantor untuk mencapai kinerja optimal dan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu indikator kinerja optimal dapat dilihat dari data tingkat absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas pada periode Januari-Maret 2023.

**Tabel 1 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Kabupaten Samba	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase Absensi (%)
Januari	39	21	819	399	49%
Februari	39	20	780	424	54%
Maret	39	21	819	474	58%
Jumlah		62	2418	1297	54%

**Sumber Data: Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tahun 2023**

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa dalam tiga bulan terakhir, yaitu Januari-Maret 2023, tingkat kehadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas mengalami peningkatan ketidakhadiran yang signifikan. Pada Januari, dengan 39 pegawai dan total 819 hari kerja, terdapat 399 hari ketidakhadiran dengan persentase kehadiran 49%. Di Februari, jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 424 hari dari 780 hari kerja, atau 54%, dan pada Maret, ketidakhadiran mencapai 474 hari dari 819 hari kerja dengan persentase 58%. Tingginya tingkat ketidakhadiran ini dikhawatirkan dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Data absensi ini menunjukkan tren penurunan kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja. Penurunan motivasi ini berpotensi memengaruhi kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang optimal membutuhkan kestabilan dan komitmen pegawai, yang dapat terwujud apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memberikan motivasi secara internal maupun eksternal. Motivasi adalah proses penting untuk mendorong individu dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan. Pegawai dengan motivasi tinggi akan merasa puas atas pencapaian mereka, yang berdampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan menurunkan kinerja dan dapat merugikan organisasi (Akbar, 2019). Di sinilah pentingnya peran pemimpin dalam membangun motivasi kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap sekretaris di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, meskipun sudah ada upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan motivasi, sebagian pegawai masih menunjukkan motivasi yang tidak stabil. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidakseimbangan antara beban kerja dan gaji, pekerjaan yang monoton, rendahnya semangat kerjasama, dan meningkatnya ketidakhadiran. Faktor-faktor ini berkontribusi pada produktivitas yang rendah dan ketidakoptimalan pemanfaatan waktu. Masalah ini dapat berdampak buruk bagi organisasi, karena pegawai belum menunjukkan kemampuan terbaik mereka sesuai harapan manajemen. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, demi mencapai kinerja optimal dan kepuasan kerja bagi pegawai maupun organisasi. Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan aspek penting bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah yang mampu memberikan kenyamanan, rasa aman, dan ketenangan bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang ideal mendukung pegawai untuk bekerja dengan optimal, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan perhitungan dan analisis data berbentuk angka. Pendekatan ini bertujuan menganalisis hubungan antara variabel-variabel menggunakan uji statistik

dengan landasan teori yang objektif (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian ini adalah asosiatif, karena bertujuan untuk meneliti hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas (HAMZAH, 2021).

Sumber data adalah asal dari mana data penelitian diperoleh. penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara untuk pengumpulan data, maka sumber data disebut responden, yaitu individu yang memberikan jawaban atas pertanyaan, baik secara tertulis maupun lisan. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis sumber data, yaitu primer dan sekunder, untuk memenuhi kebutuhan data.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli oleh pengumpul data (Arikunto, 2010). Data ini berasal langsung dari hasil wawancara, kuesioner, pendapat individu atau kelompok (orang), maupun observasi terhadap objek, kejadian, atau hasil pengujian. Dengan kata lain, data primer diperoleh melalui interaksi langsung yang menjawab pertanyaan riset.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber yang sudah ada, seperti catatan, buku, laporan keuangan publik perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku sebagai referensi teori, majalah, dan sumber lainnya. Data ini tidak perlu diolah lebih lanjut dan diperoleh dari sumber tidak langsung.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN/RESULTS AND DISCUSSION** (TNR, 12 pt, single space)

#### **A. Hasil**

Uji instrumen adalah proses pengujian yang dilakukan sebelum uji hipotesis, dengan tujuan memastikan apakah instrumen yang digunakan layak untuk penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan melalui dua metode, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Uji instrumen ini dilakukan pada 51 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan jumlah responden ( $n=51$ ), derajat kebebasan ( $df$ ) adalah  $n-2$ , sehingga  $df=51-2=49$ . Berdasarkan tabel distribusi nilai  $r$  dengan  $df=49$  dan signifikansi satu arah (1-tailed) sebesar 5%, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,2329.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu ukuran instrumen benar-benar valid atau tidak. Suatu item pernyataan dalam penelitian ini dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Hasil uji validitas akan menunjukkan apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Soal butir pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	1	0,733	0,2329	Valid

Motivasi Kerja	2	0,486	0,2329	Valid
	3	0,471	0,2329	Valid
	4	0,704	0,2329	Valid
	5	0,712	0,2329	Valid
Lingkungan Kerja	6	0,551	0,2329	Valid
	7	0,528	0,2329	Valid
	8	0,516	0,2329	Valid
	9	0,413	0,2329	Valid
	10	0,420	0,2329	Valid
	11	0,658	0,2329	Valid
	12	0,808	0,2329	Valid
Kinerja Pegawai	13	0,784	0,2329	Valid
	14	0,733	0,2329	Valid
	15	0,873	0,2329	Valid
	16	0,802	0,2329	Valid
	17	0,606	0,2329	Valid
	18	0,813	0,2329	Valid
	19	0,773	0,2329	Valid
	20	0,806	0,2329	Valid
	21	0,745	0,2329	Valid

Berdasarkan nilai  $r$  hitung pada setiap masing-masing butir pernyataan variabel independent yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien kolerasi dengan menunjukkn nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2329 (taraf signifikan satu arah 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah setiap pernyataan dalam kasus ini dapat digunakan berkali-kali oleh responden yang sama. Keputusan reliabel atau tidaknya pada setiap butir pernyataan ditentukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha terhadap nilai koefisien reliabilitas. Butir pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$ . Dari hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.10 berikut:

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residual tersebar norma atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Asumsi normalitas akan terpenuhi apabila pengujian normalitas memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov Test

**Tabel 3. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23208096
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,062
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 di atas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Artinya dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karna nilai Sig 0,200 > 0,05. Sehingga dari hasil uji Normalitas menunjukkan bahwa data-data yang digunakan sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi berganda.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. *Multikolinieritas* dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi *multikoineritas*. Berikut merupakan hasil uji *mutikolinieritas*:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,779	1,283	Tidak terjadi multikolineralitas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,779	1,283	Tidak terjadi multikoneralitas

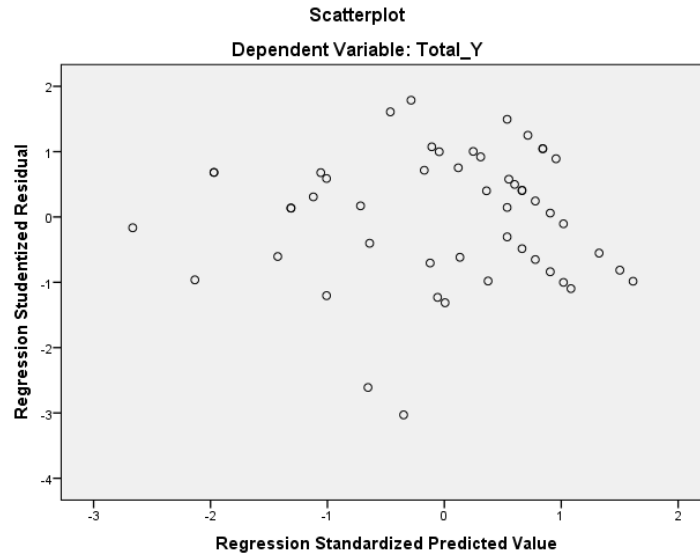
Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel *independent* yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari *multikoneralitas* atau dapat dipercaya dan sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi berganda.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter plot dan uji glegser. Berikut adalah uji Scatterplot:

**Gambar 5. Hasil Scatterplot**



Sumber: Data diolah Dengan SPSS,2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatterplot pada gambar 4.2 di atas memiliki titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Glegser**

Variabel	Signifikansi	Kriteria
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,554	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,692	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji glegser pada tabel 4.13 di atas di dapatkan bahwa variabel variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai SIG > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independent yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari heteroskedastisitas atau dapat dipercaya dan sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi berganda.

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X1	0,606	0,6	Reliabel
X2	0,736	0,6	Reliabel
Y	0,899	0,6	Reliabel



Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabe 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpa dari semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

#### 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

$Y$  : Kinerja pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisiensi regresi dari variabel motivasi

$\beta_2$  : Koefisiensi regresi dari variabel lingkungan kerja

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Lingkungan kerja

$e$  : Variabel pengganggu (error)

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$
Konstanta	-1,509	-0,289
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,778	5,145
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,572	5,180

*Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,509 + 0,778 X_1 + 0,572 X_2 + e$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta ( $a$ ) = -1,509

Hasil dari konstanta ( $a$ ) adalah -1,509 artinya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan.

b. Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,778

Hasil persamaan regresi koefisien variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) bernilai positif sebesar 0,778. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,778 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,778.

c. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,572

Hasil persamaan regresi koefisien variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,572. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,572 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,572.

#### 7. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \alpha ; n-k-1 \\
 &= 0,05 ; 51-2-1 \\
 &= 0,05 ; 48
 \end{aligned}$$

Keterangan:

a = tingkat kepercayaan dalam penelitian

n = jumlah responden

k = jumlah variabel *independent*

Berdasarkan hasil tersebut dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (a=5%) tingkat kepercayaan 95%, maka nilai t tabel satu arah (1-tailed) dalam tabel distribusi t tabel dengan angka 0,05 ; 48 yaitu 1,677. Sehingga dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 9. Output SPSS Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1,059	3,549		-,298	,767
	Motivasi Kerja	,778	,151	,478	5,145	,000
	Lingkungan Kerja	,572	,110	,481	5,180	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas

Nilai uji  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 5,145 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 maka  $t_{hitung}$  5,145 >  $t_{tabel}$  1,677. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas

Nilai uji  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 5,180 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 maka  $t_{hitung}$  5,180 >  $t_{tabel}$  1,677. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

8. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja (X1) dan lingkungan

kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara silmutan atau bersama-sama. Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara silmutan terhadap variabel terikat jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Tabel 10. Output SPSS Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521,714	2	260,857	50,264	,000 <sup>b</sup>
	Residual	249,109	48	5,190		
	Total	770,824	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji Anova atau uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 50,264 dan nilai f tabel sebesar 3,19 hasil ini menunjukkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $50,264 > f_{tabel}$  3,19, artinya terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (silmutan) antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil  $H_3$  diterima, yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara silmutan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### 9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Dalam regresi  $R^2$  ini dijadikan sebagai penhgukuran seberapa baik garis regresi mendekati niai data asi yang dibuat. Jika  $R^2$  sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis kecocokan dengan data secara sempurna. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena lebih akurat dan menggunakan lebih dari satu variabel.

**Tabel 11. Output SPSS Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sub>a</sub>	,677	,663	2,278
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,663 atau sebesar 66,3%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 66,3% motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai *Adjusted R Square*  $> 50\%$  dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H1) yang telah dilakukan, membuktikan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 51 responden pada pegawai dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Dimana hasil thitung  $5,145 > t_{tabel} 1,677$  serta tingkat sig yang dihasilkan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Ilham taufiq membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja disebuah organisasi yang diberikan maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam orgasasi tersebut

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas**

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H2) yang telah dilakukan, membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 51 responden pada pegawai dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Dimana hasil thitung  $5,180 > t_{tabel} 1,677$  serta tingkat sig yang dihasilkan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alesca Ferronyca Rambe yang membuktikan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, tenang, dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan rasa nyaman, aman, tenang memungkinkan membuat mereka untuk bisa lebih optimal menjalankan tanggungjawabnya tanpa merasa terganggu oleh situasi di lingkungan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Silmutan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas**

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (H3) yang telah dilakukan, membuktikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang dilakukan oleh 51 responden pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Di mana hasil uji Fhitung sebesar 50,264

dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,19. Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Nur Fitri Ramadhani yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Jika organisasi tersebut bisa memberikan motivasi baik secara eksternal dan internal maka hasil perkerjaan yang diberikan akan memberikan kepuasan. Dalam hal jika lingkungan kerja sesuai dengan harapan setiap pegawai maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan perkerjaannya. Kesimpulannya adalah adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 51 responden. Maka dengan ini peneliti dapat menjawab rumusan masalah dan membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas nilai uji  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 5,145 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 maka  $t_{hitung}$  5,145  $>$   $t_{tabel}$  1,677. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dapat dikatakan bahwa apabila adanya dorongan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas nilai uji  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 5,180 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 maka  $t_{hitung}$  5,180  $>$   $t_{tabel}$  1,677. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja dirasa aman, nyaman, dan tenang maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.
3. Secara silmutan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,264 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3,19 hasil ini menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  50,264  $>$   $f_{tabel}$  3,19, artinya terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (silmutan) antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil  $H_3$  diterima, yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara silmutan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Akbar, S. (2019). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN*. OSF. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.2010 Cet. 14). Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=801361>
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2022). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. <http://archive.org/details/alqurandanterjemahnya>
- HAMZAH, A. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Rekonstruksi Pemikiran Dasar serta Contoh Penerapan Pada Ilmu Pendidikan, Sosial & Humaniora*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahmadani, N. P., & Lestari, S. I. (2024). Peran Dinas Pendidikan Kota Semarang Dalam Implementasi Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), Article 11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12793687>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).