

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perlindungan Perkebunan

Afriyanti¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450
Email: afriyanti284@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit:
29-09-2025

Revisi:
03-10-2025

Terima
06-10-2025

Terbit Online:
13-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang teknik penentuan sampelnya semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya, penelitian ini berjumlah 46 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuisisioner dan observasi. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $1,363 < 2,017$ (ttabel) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,180 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $3,531 > 2,017$ (ttabel) dan mempunyai angka signifikan $0,01 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.16 Hasil uji F hitung yang didapat yaitu sebesar 34,246 jika dibanding dengan F tabel ($\alpha = 0,05$ $df = 3,21$), maka nilai f tabel sebesar 3,21 dengan nilai signifikan 0,05. Sehingga nilai F hitung $> F$ tabel ($34,246 > 3,21$) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze how much influence the Work Environment partially has on Employee Performance, to analyze how much influence Work Motivation partially has on Employee Performance and to analyze how much influence the Work Environment and Work Motivation have a simultaneous effect on Employee Performance, this study uses a quantitative method because the research data is in the form of numbers and the analysis uses statistics. The number of samples in this study used saturated sampling, the sampling technique of which all members of the population were used as samples, this study consisted of 46 employees. Data collection techniques were carried out using questionnaires and observations. Based on the results of partial testing of the Work Environment on Employee Performance, the t-value was $1.363 < 2.017$ (ttable) and had a significant number of $0.180 > 0.05$. Based on the decision-making criteria, it can be concluded that H1 is rejected, this indicates that there is no positive and significant influence between Work Environment and Employee Performance. And based on the partial test results of Work Motivation on Employee Performance, the calculated t value is $3.531 > 2.017$ (t table) and has a significant number of $0.01 < 0.05$. Based on the decision-making criteria, it can be concluded that H2 is accepted, this indicates that there is a positive and significant influence between Work Motivation and Employee Performance. While based on the calculation results in table IV.16, the calculated F test results obtained are 34.246 when compared to the F table ($\alpha = 0.05$ $df = 3.21$), then the f table value is 3.21 with a significant value of 0.05. So that the calculated F value $> F$ table ($34.246 > 3.21$) and significance ($0.001 < 0.05$) then there

is a positive and significant influence between the Work Environment and Work Motivation Simultaneously on Employee Performance

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam mendukung kesuksesan dan kemajuan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan karyawannya, tidak hanya dengan memanfaatkan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga dengan memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan mereka. Masalah muncul ketika perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM secara menyeluruh. (Rulianti & Nurpribadi, 2023)

Lingkungan kerja bagian dari perusahaan yang mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan pada saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya seperti ventilasi, pencahayaan, temperatur, kelembapan, kebersihan, kegaduhan, serta alat pendukung pekerjaan (Pratama & Suryani, 2025). Meskipun Direktorat Perlindungan Perkebunan memainkan peran kunci dalam mendorong kemajuan sektor perkebunan, ada beberapa rintangan yang dihadapi berkenaan dengan kinerja staf. Beberapa laporan menunjukkan adanya masalah terkait ketidaknyamanan di tempat kerja, termasuk fasilitas yang kurang memadai, komunikasi yang buruk, dan beban kerja yang berlebihan.

Selain itu, motivasi kerja para karyawan juga diduga mengalami kemunduran akibat kurangnya penghargaan, terbatasnya peluang pengembangan karir, dan sistem insentif yang belum maksimal. Jika isu-isu ini tidak ditangani dengan segera, ada kekhawatiran bahwa akan ada penurunan dalam produktivitas dan kualitas layanan. Oleh sebab itu, sangat penting untuk menyelidiki bagaimana suasana kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga ini.

Untuk mengatasi masalah ini, penelitian ini akan menilai dampak dari lingkungan kerja yang berwujud dan tidak berwujud, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan dapat menjelaskan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja, sehingga memungkinkan manajemen untuk membuat pilihan yang tepat. Tindakan yang disarankan dapat mencakup peningkatan fasilitas tempat kerja, menciptakan sistem penghargaan, pelatihan personil, dan memperkuat budaya organisasi.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut digambarkan dalam gambar kerangka berpikir berikut:



Sumber: Data diolah (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Mengacu pada kerangka berpikir yang sudah digambarkan, maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan
2. Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan
3. Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan
4. Ha2 = Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan
5. Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan
6. Ha3 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Direktorat Perlindungan Perkebunan

2. METODE PENELITIAN

Menurut (Soesana et al., 2023) Desain penelitian adalah pendekatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk menghubungkan berbagai elemen penelitian secara menyeluruh dengan metode yang terorganisir dan rasional guna membahas serta menganalisis tema utama dari penelitian.

Desain penelitian merupakan rancangan terstruktur yang ditentukan oleh peneliti untuk melaksanakan studi dengan mengikuti langkah-langkah dalam mengumpulkan informasi, melakukan pengukuran, serta menganalisis data demi menjawab permasalahan penelitian. (Rizka, 2020)

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, di mana pendekatan ini didasarkan pada data empiris yang terukur. Metode kuantitatif diterapkan dengan meneliti sampel dan populasi, di mana data penelitian berupa numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Analisis statistik ini berfungsi sebagai alat uji untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam

penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi target adalah pegawai aktif yang bekerja di Direktorat Perlindungan Perkebunan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara keseluruhan (sensus). Penggunaan teknik ini didasari oleh ukuran populasi yang kecil menjadikan penelitian dapat dilakukan terhadap semua anggota populasi. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2023) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”

Menurut (H. Sihotang, 2023) “Sampel merupakan bagian dari jumlah atribut yang ditemukan dalam populasi yang lebih besar”.

Definisi operasional suatu variabel yaitu menguraikan suatu makna variabel tersebut dengan merincikan tindakan, atau menentukan proses, atau menunjukkan prosedur yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Pranyoto, 2021)

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai

Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) menurut (Mahmudin, 2020) terdiri dari indikator pencahayaan, temperatur, kebisingan, sirkulasi udara, dan keamanan; variabel bebas lalu Motivasi Kerja (X2) menurut (Zebua et al., 2022) dengan indikator visi masa depan, upaya berkembang, ketekunan, penggunaan waktu, dan pemilihan rekan kerja; serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menurut (Nurhandayani, 2022) yang diukur melalui pemahaman peran, kreativitas, dan efisiensi kerja. Semua variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin, disertai dengan wawancara untuk menggali informasi pendukung serta observasi langsung di lapangan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji kualitas data yang mencakup uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha. Kedua, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF), heterokedastisitas (uji Glejser), dan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yaitu uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien korelasi

(r) untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	43
Perempuan	26	57
Usia		
20 s.d 30 Tahun	9	20
31 s.d 40 Tahun	20	43
41 s.d 50 Tahun	14	30
Diatas 50 Tahun	3	7
Tingkat Pendidikan		
SMA	4	9
D-3	2	4
S-1	24	52
S-2	16	35

Berdasarkan tabel 1. terlihat bahwa penelitian ini melibatkan 46 orang responden. Terdapat 20 responden pria, yang merupakan 43% dari total, dan 26 responden wanita, yang mencakup 57%.

Dari segi usia, 37% responden, atau 17 orang, berusia antara 31 dan 40 tahun. Sebanyak 15 responden, atau 32,6% dari total responden, berusia antara 41 dan 50 tahun. Peringkat ketiga ditempati oleh 21,7%, atau 10 responden, yang berusia antara 20 dan 30 tahun, sementara peringkat terakhir ditempati oleh 8,7%, atau 4 responden, yang berusia di atas 50 tahun.

Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas responden-52 persen, atau 24 orang- memiliki gelar sarjana (S1). Di urutan berikutnya adalah 16 responden, atau 35% dari total responden, yang memiliki gelar Master (S2).

3.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	R Hitung	Ket
-------	----------	-----

	X1	X2	Y	R	
1	0.291	0.291	0.291	0,291	Valid
2	0.291	0.291	0.291		
3	0.291	0.291	0.291		
4	0.291	0.291	0.291		
5	0.291	0.291	0.291		
6	0.291	0.291	0.291		
7	0.291	0.291	0.291		
8	0.291	0.291	0.291		
9	0.291	0.291	0.291		
10	0.291	0.291	0.291		

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Dari tabel di atas, ditampilkan hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja pegawai. Dijelaskan bahwa hasil uji validitas untuk variabel tersebut dianggap valid, karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,291).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,791	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,757	
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,712	

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Karena koefisien Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian- Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)- lebih besar dari 0.60 (masing-masing 0.791, 0.757, dan 0.712), maka dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut adalah konsisten (reliabel).

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,361851
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,061
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d
	Sig.	0,31
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	Lower Bound 0,298
		Upper Bound 0,322

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil analisa tabel diatas, diperoleh nilai sig (2-tailed) $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0,325	3,080
	Motivasi Kerja	0,325	3,080

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,325 dan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) 0,325 yang keduanya $> 0,10$. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 3,080 dan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) 3,080 yang keduanya $< 10,0$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,262	2,487		2,116	0,040
	Lingkungan Kerja	0,025	0,068	0,095	0,364	0,718
	Motivasi Kerja	-0,102	0,095	-0,281	-1,074	0,289

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan glejser pada tabel diatas, variabel RES2 berperan sebagai variabel dependen. Berdasarkan output uji glejser tersebut diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,718, sementara nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) 0,289. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas model glejser.

4. Uji Linearitas

Tabel 7. Uji Linearitas

Variabel Independen	Sig. Deviation From Linearity	Keterangan

Lingkungan Kerja (X1)	0,152	Linear
Motivasi Kerja (X2)	0,679	Linear

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai sig untuk *Deviation from Linearity* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) tercatat sebesar 0,152, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai 0,679. Karena kedua nilai sig melebihi 0,05 dapat disimpulkan bahwa ada linearitas dalam setiap hubungan. Oleh karena itu, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dikatakan linier, memenuhi syarat untuk melakukan regresi linier.

3.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,481	3,915		3,698	<,001
	Lingkungan Kerja	,146	,107	,227	1,363	,180
	Motivasi Kerja	,529	,15	,587	3,531	,001

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Dari hasil pengujian parsial pada output SPSS diketahui bahwa:

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dipelajari secara terpisah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung adalah 1,363 lebih kecil dari ttabel 2,017, dan nilai signifikansi adalah 0,180 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis nol (Ho) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Perlindungan Perkebunan.
- Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dipelajari secara terpisah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung adalah 3,531 lebih besar dari ttabel 2,017, dan nilai signifikansi adalah 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis nol (Ho) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Perlindungan Perkebunan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan

ANOVA ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399,844	2	199,922	34,246	,001 ^b
Residual	251,025	43	5,838		
Total	650,87	45			

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $>$ dari f tabel $34,246 > 3,21$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Ha dapat diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Direktorat Perlindungan Perkebunan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Nilai R Square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	0,491	2,71288

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Hasil uji koefisien determinasi dalam tabel menunjukkan nilai R square 0,502 yang berarti lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 50,2% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya (100%-50,2%) 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	0,589	2,43957

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,598 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 59,8% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya (100%-59,8%) 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	0,596	2,41615

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 61,4 % terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya (100%-61,4%) 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

3.5. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi yang dilakukan umumnya berbentuk:

Tabel 13. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,481	3,915		3,698	<.001
	Lingkungan Kerja	,146	,107	,227	1,363	,180
	Motivasi Kerja	,529	,15	,587	3,531	,001

Sumber: Hasil olah data primer (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel IV.17 diatas dapat ditarik kesimpulan $Y = 14,481 - 0,146 X_1 + 0,529 X_2 + \epsilon$ dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) adalah 14,481, menurut hasil penelitian sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai akan tetap berada pada nilai konstanta tersebut selama variabel independen seperti Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan
2. Nilai Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,146. Nilai regresi

Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,146 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). pengaruh positif mengartikan bahwa jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,146 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

3. Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,529, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel ini akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,529. Koefisien regresi yang positif menandakan adanya hubungan langsung antara Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 1,363 dan nilai ttabel sebesar 2,017, sesuai dengan hasil penelitian uji t parsial. Dengan demikian, thitung < ttabel (1,363 < 2,017). Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,180 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (Aisyah Nurriszki et al., 2024) menyatakan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial (t), diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 1,912 < t tabel sebesar 1,99167 dan memiliki angka signifikansi sebesar 0,060 > 0,05. Maka bisa disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,531 dan nilai ttabel sebesar 2,017, sesuai dengan hasil penelitian uji t parsial. Dengan demikian, thitung > ttabel (3,531 > 2,017). Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,01 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (J. S. Sihotang, 2020) menyatakan bahwa Berdasarkan uji T, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,330 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,026. Selanjutnya, ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan yang juga akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari hipotesis uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,246 > 3,21$) dan sig nya yaitu $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (Alvinatuzzahro & Veritia, 2025) menyatakan bahwa Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,818 > 3,130$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. menunjukkan bahwa Motivasi kerjadan lingkungan kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang.

4. Implikasi Penelitian

Secara teoritis, studi ini memperkuat serta menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai peran lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini mendukung teori-teori yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang tinggi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan model konseptual yang menggabungkan faktor-faktor lingkungan kerja (baik fisik maupun non-fisik) serta motivasi (baik intrinsik maupun ekstrinsik) sebagai variabel kunci dalam analisis kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut di berbagai macam sektor organisasi.

Hasil kajian tentang dampak lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja staf di Direktorat Perlindungan Perkebunan menunjukkan adanya implikasi praktis untuk manajemen, yaitu perlunya perbaikan yang nyata dalam aspek lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik-serta sistem penghargaan dan pengembangan karier guna meningkatkan motivasi pegawai. Manajemen sebaiknya mengambil tindakan yang jelas seperti memperbaiki sarana dan prasarana kerja, menyediakan area istirahat yang cukup, meningkatkan komunikasi di dalam organisasi, serta merancang sistem insentif yang adil dan terbuka. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong motivasi pegawai, sehingga hasil kerja mereka dapat meningkat dan tujuan lembaga dapat dicapai dengan lebih baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berikut dirumuskan berdasarkan pengujian dan penjabaran hasil temuan yang telah dianalisis dalam penelitian ini:

1. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan angka sig ($0,180$) $> 0,05$ dan t -hitung ($1,363$) $< t$ -tabel ($2,017$). Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lembaga tersebut.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan dari uji parsial (uji t) menunjukkan nilai sig ($0,001$) $< 0,05$ dan t -hitung ($3,531$) $> t$ -tabel ($2,017$). Maka, motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam atau luar, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Data dari uji F menunjukkan F -hitung ($34,246$) $>$ dari F -tabel ($3,21$) dengan sig $0,001$ yang $<$ dari $0,05$. Ini berarti bahwa kedua variabel berkontribusi secara kolektif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam analisis parsial hanya motivasi kerja yang signifikan.
4. Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan lingkungan kerja serta motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis merumuskan saran-saran berikut dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pihak terkait:

1. Saran ini diberikan agar manajemen Direktorat Perlindungan Perkebunan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki lingkungan kerja secara berkala, baik fisik maupun non-fisik, serta mendorong motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, dan suasana kerja yang mendukung kolaborasi; tujuan dari saran ini adalah agar tercipta kondisi kerja yang optimal sehingga produktivitas dan efektivitas pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.
2. Diharapkan penelitian mendatang dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar atau pada lembaga pemerintah lain guna memperluas cakupan dan meningkatkan generalisasi temuan

REFERENSI

- Aisyah Nurrizki, Eri Bukhari, & M. Fadhli Nursal. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 159–178.

- <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4055>
- Alvinnatuzzahro, & Veritia. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of Pt Xiaomi Technology Indonesia Operational Division Tangerang Region. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3175–3190. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pranyoto. (2021). Penelitian BAB 3. *Journal*, 1–23.
- Pratama, C. D., & Suryani, D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor*. 1(3), 198–205.
- Rizka. (2020). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managemenreview/article/view/4523/3531>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. ALFABETA, cv.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>