

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak

Maria Wesso^{1*}, Agustina Waromi², Fenska Mbawedari³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow Geissler Fakfak, Indonesia

Jln. Imam Bonjol Wagom Utara Fakfak Papua barat

Korespondensi penulis: enhywesso@gmail.com

Abstract The research entitled *The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Fakfak Regency Plantation Service*. The purpose of this study is to find out: 1) To find out employee perceptions about Motivation, work environment, and employee performance at the Fakfak Regency Plantation Service, 2) To find out the significance of the partial influence of Motivation and environment on employee performance Is work discipline employee performance at the Fakfak Regency Plantation Service, 3) To find out the significance of the simultaneous influence of motivation and work environment on employee performance at the Fakfak Regency Plantation Service. This research is a quantitative type that is structural in nature, namely looking for the relationship between motivation and work environment on employee performance at the Fakfak Regency Plantation Service. The sample used in this study was 50 employees. Data were collected using interview techniques, questionnaires and documentation and analyzed using descriptive and inferential statistics using the Smart PLS 3.8 application. The results of descriptive statistical analysis show that the employee performance variable is 79.91%, work motivation is 80.55%, work environment is 86.8% which is included in the good category. The results of the Inferential statistical test show that partially the Motivation variable has a significant effect on employee performance with a t value of 2,341 and a significance value of 0.024. then the decision is to accept the alternative hypothesis (Ha), partially the work environment variable has a significant effect on the employee performance variable with a t value of 3,694 with a significance value of 0.001, then the decision is to accept the alternative hypothesis (Ha). The results of the statistical test based on Anova calculations show a calculated F value of 39,120 with a significance value of 0.000. This significance value is smaller than the alpha level used, which is 5% or 0.05, so the 2 (two) independent variables in this study simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. The coefficient of determination (R²) is 0.700%. This means that the work motivation and work environment variables contribute 70% to the variation in employee performance at the Fakfak Regency Plantation Service, while the remaining 30% is explained by other variables not included in this study. Based on the results of this study, it is recommended that employees at the Fakfak Regency Plantation Service need to improve their work motivation to excellent levels by implementing all leadership policies in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang Motivasi , lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak, 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial Motivasi dan lingkungan terhadap kinerja Apakah disiplin kerja kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak, 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak. Penelitian ini berjenis kuantitatif yang bersifat struktural yaitu mencari hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas perkebunan Kabupaten Fakfak. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan . Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, kusisioner dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi Smart PLS 3.8. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 79,91%, motivasi kerja sebesar 80,55 % , lingkungan kerja sebesar 86,8% yang termasuk dalam kategori baik. Hasil uji statistik Inferensial menunjukan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2.341 dan nilai signifikansi sebesar 0,024. maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3.694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 39.120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 (dua) variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,700 % Hal ini diartikan bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja , dan lingkungan Kerja terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak adalah sebesar

70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan kepada Dinas perkebunan Kabupaten Fakfak Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak perlu meningkatkan motivasi kerjanya menjadi sangat baik dengan melaksanakan semua kebijakan pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional dalam bidang ketenagakerjaan bertujuan dan diarahkan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) sehingga semakin berkualitas dan berdaya saing tinggi baik dalam tingkat nasional maupun internasional. Dalam era seperti sekarang ini sumber daya yang berkualitas dan professional sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya yang agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dibidangnya. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, dan, motivasi kerja. Motivasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena karyawan harus mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung kepada motivasi kerja. Karyawan harus memiliki motivasi kerja yang baik agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari fisik dan non fisik. Lingkungan fisik mencakup segala sesuatu yang kasat mata, seperti: bagunan, furniture, ruang terbuka, dan pepohonan; lingkungan non-fisik mencakup segala sesuatu yang tidak kasat mata, seperti: keterbukaan

dalam hubungan sosial, keramahtamahan, sikap penerimaan/penolakan, dan kesedian kerjasama. Lingkungan fisik dan non-fisik Kantor yang serba baik akan berpengaruh positif terhadap kondisi fisik-psikologis para karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan menentukan kuantitas dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan terkait dengan kondisi ruang kerja, secara terbuka merasa kurang puas dengan kondisi ruang kerja yang ukurannya kecil dengan kursi dan meja yang ditata sedemikian rupa sehingga melebihi kapasitas ruangan. Selanjutnya mengenai hubungan sesama rekan kerja di kantor saat ini terjalin cukup baik serta mau bekerja sama. Tetapi ada juga beberapa karyawan yang menerangkan bahwa mereka jarang berkomunikasi dengan rekan kerja dari divisi lain. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh karyawan yang ada. Seluruh faktor tersebut akan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan perusahaan .

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas perkebunan Kabupaten Fakfak.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang Motivasi , lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak. 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial Motivasi dan lingkungan terhadap kinerja Apakah disiplin kerja kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak. 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) yang mendefinisikan kinerja sebagai kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Bangun (2012), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya Wibowo (2012) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sinambela L.P dkk (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan Robbins (2006) mengemukakan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya dalam organisasi dan tanggungjawab yang diberikan serta sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Menurut Sufyati & Hudromi, (2021), motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tinggi kinerja karyawan. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, (Suryanto, 2020).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja menurut (Mundakir & Zainuri, 2018), didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Farida & Hartono (2016:10) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus- menerus.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik kasat mata maupun tidak kasat mata yang mendukung kegiatan guru di sekolah.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Utami & Tarmudji (2014)	“Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengujian melalui motivasi ditemukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Chairul Anam (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Manajerial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang	Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa untuk variabel kompetensi dan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel lainnya berpengaruh. Untuk Uji F diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja guru

			di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang.
3	FitriHandayani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliable. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 53.296. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 81,8% yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
4	Cahya Widuri Wulan (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha).	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Maria Years (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada yayasan katolik ratu damai Kalimantan Barat).	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dan parsial pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi tidak berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
6	Lubis Rahmah Putri (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan	Secara parsial dan simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Persepsi Karyawan tentang motivasi, lingkungan sekolah dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak Baik.
- Motivasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak Baik.
- Motivasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak Baik.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data penelitian yang berupa angka-angka, analisis data bersifat kuantitatif menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2013:7).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah semua Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak dengan jumlah 62 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2003:9) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan besaran anggota sampel, penulis menggunakan sampel random sampling pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak, dengan memperhatikan pernyataan tersebut, maka yang menjadi sampel dari 62 karyawan tersebut adalah 50 orang karyawan.

Jenis Data

Jenis Data Menurut Sifat

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yakni data-data yang tidak berbentuk angka-angka tetapi berupa narasi atau deskripsi, yang diperoleh saat pengumpulan data lapangan. Validnya data kualitatif sangat ditentukan oleh kompetensi dari peneliti. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau jumlah berkaitan dengan penelitian, yang diperoleh melalui penyebaran dan pengisian kuisioner atau angket.

Jenis Data Menurut Sumber

Berdasarkan sumbernya data terdiri atas dua bagian, yaitu : data primer dan data sekunder.

- **Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden saat pengumpulan data lapangan. Yang termasuk data primer adalah kuisioner dan hasil wawancara dengan Karyawan

- **Data sekunder** adalah data dari dokumen-dokumen pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak.

Teknik dan alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- **Kuesioner**

Yaitu pengumpulan data yang berisi pernyataan dan diukur dengan *Skala Likert* dalam bentuk *checklist* (✓) dengan menggunakan lima jawaban alternatif yaitu; Sangat setuju, Sangat baik (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-ragu/Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

- **Teknik interview/wawancara terstruktur**, yaitu dilakukan untuk mejaring data tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel (Lampiran 1). Daftar lampiran yang digunakan bersifat tertutup dimana responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan dalam instrument penelitian sesuai dengan kondisi yang dilihat, dialami dan dirasakan. Jawaban dari setiap item menggunakan *skala Likert* yang mempunyai gradasi dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah (Sugiyono, 2010:134). Untuk keperluan analisis data, maka setiap jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis data

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data statistic deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden. (Levis,2013:173), dengan formula sebagai berikut:

$$PS_{-p} = \sum \frac{\bar{X}PS_{-p}}{5} \times 100 \%$$

No	Pencapaian Skor maksimum	Kategori sikap/ Predikat
1	>84 – 100	Sangat setuju/sangat baik
2	>68-84	Setuju/baik
3	>52-68	Netral
4	>36-52	Tidak setuju/kurang baik
5	≥ 20 -36	Sangat Tidak setuju/tidak baik

Sumber : Levis (2013:173)

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas. Untuk mengetahui apakah variable terikat dan variable bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Mengujinya dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorof simirnof (uji K-S) yang membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal.

- Uji Heterokedastisitas. Bertujuan untuk memastikan bahwa data-data yang digunakan dalam analisis regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Yang diharapkan adalah terjadinya heterokedastisitas. Pengukuran dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variable dengan nilai residual.
- Uji Multikolinearitas. Bertujuan untuk mengetahui dan memastikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atas data variable bebas yaitu Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dan jika terjadi korelasi maka korelasinya harus dibawah 0,90.
- Uji Linearitas. Bertujuan untuk memastikan hubungan antara variable bebas dan variable terikat yang bersifat linear, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinearitasannya adalah menggunakan scatterplot (jika data tersebut dari arah kiri kebawah kanan atas)

Analisis Regresi Linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, baik secara parsial maupun simultan, maka model yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang distandarisir dan akan diolah dengan paket program Computer SPSS for windows. Untuk analisis regresi linear berganda digunakan formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis dan Kaidah Pengambilan Keputusan

- **Uji Simultan (uji F)**

Pengujian secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat yaitu kinerja guru. Pengujian dilakukan dengan formula sebagai berikut (Supranto: 2000: 6):

$$F_{hitung} = \frac{JKR (K - 1)}{JKE / (n - k)}$$

- **Uji Parsial (uji T)**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variable bebas (X1), Motivasi (X2), dengan formula sebagai berikut. (Supranto : 2000: 6):

$$t_{hitung} = \frac{bi}{sbi}$$

- **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan dari variable bebas, yang terdiri atas Motivasi kerja (X1), dan Displin Kerja (X2,) terhadap kinerja (Y) dengan rumusan sebagai berikut (Supranto 2000) :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \times 100 \%$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak diukur dengan 5 indikator dan 7 item pernyataan. diketahui bahwa hasil capaian indikator dari variabel kinerja Karyawan memperoleh rata-rata capaian indikator 79,91. nilai terendah adalah indikator inisiatif yaitu 78,4 dan nilai tertinggi adalah indikator pengetahuan yaitu 81,2. Skor capaian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada kategori “baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gambaran kinerja karyawan pada Dinas perkebunan “ baik” di terima.

Varibael Motivasi Kerja (X1)

Pada penelitian ini, Motivasi kerja adalah adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang karyawan Dinas Perkebunan Kabupaten fakfak, yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. diukur dengan 4 indikator dan 8 item pernyataan. diketahui bahwa capaian indikator dari variabel Motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 80,55. nilai terendah adalah indikator semangat kerja yaitu 79,6 dan nilai tertinggi adalah indikator tanggungjawab yaitu 82,0. Skor capaian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori “baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gambaran Motivasi Kerja pada Dinas perkebunan Kabupaten Fakfak “ baik” di terima.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pada penelitian ini, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja, diukur dengan 3 indikator dan 6 item pernyataan. diketahui bahwa capaian indikator dari variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 86,80. nilai terendah adalah indikator tersedianya fasilitas kerja yaitu 84,0 dan nilai tertinggi adalah indikator suasana kerja yaitu 88,4. Skor capaian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori “

sangat baik". Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gambaran lingkungan kerja pada Dinas perkebunan Kabupaten Fakfak "baik" di tolak.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 1.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

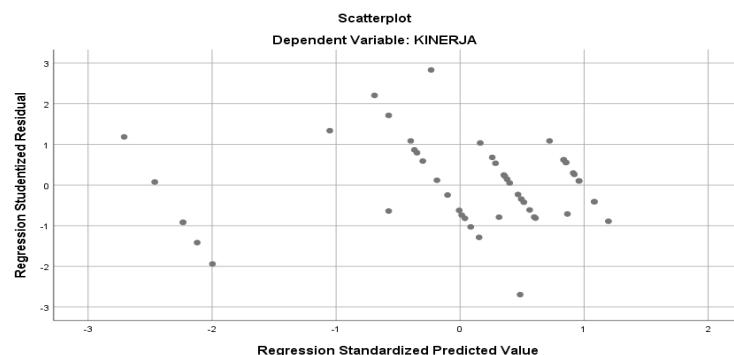
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.81815933
Most Extreme Differences	
Absolute	.119
Positive	.119
Negative	-.067
Test Statistic	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)	.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel adalah 0.074 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Scatterplot Gambar 1. ditunjukkan bahwa data menyebar merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau sebaran data adalah sama (homoskedastisitas).

Uji Linearitas

Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.

Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.000	0.771	Linear
2	Lingkungan Kerja	0.000	0.611	Linear

Sumber :Data skunder diolah 2024

Pada Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah 0.000 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai *Sig. Deviation from Linearity* dari tiap variabel adalah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja telah memenuhi syarat linearitas.

Uji multikolearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.

Uji Multikolearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI	.102	9.832
LINGKUNGAN	.166	6.020

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 3. diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.105	.405		.259	.797
MOTIVASI	.296	.127	.274	2.341	.024
LINGKUNGAN	.432	.117	.425	3.694	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis data pada Tabel 4, dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.105 + 0.296 X_1 + 0.432 X_2$$

Berdasarkan masing-masing variabel diatas, maka interpretasi masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :Variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja Karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak adalah Lingkungan kerja (0.425) diikuti kemudian yang terakhir adalah Motivasi (0.274).Dari persamaan ini dapat dikatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru ada lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.105	.405		.259	.797
MOTIVASI	.296	.127	.274	2.341	.024
LINGKUNGAN	.432	.117	.425	3.694	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Motivasi kerja (X1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2.341 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini menerima

hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak.

Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak.

Uji hipotesis secara simultan

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan

Model	Change Statistics				Sig. F Change
	F Change	df1	df2		
1	39.120	3	46		.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 39.120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 (dua) variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya naik-turunnya nilai kinerja karyawan turut ditentukan oleh naik turunnya motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	R Square Change
1	.848 ^a	.718	.700	.38584	.718

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN, NOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.12, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,700. Hal ini diartikan bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja, dan lingkungan Kerja terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan pada Dinas Perkebunan

Kabupaten Fakfak adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak

capaian indikator dari variabel Motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 80,55. nilai terendah adalah indikator semangat kerja yaitu 79,6 dan nilai tertinggi adalah indikator tanggungjawab yaitu 82,0. Skor capaian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori “baik”. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sahlan Lubis (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan yang mengatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak

capaian indikator dari variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 86,80. nilai terendah adalah indikator tersedianya fasilitas kerja yaitu 84,0 dan nilai tertinggi adalah indikator suasana kerja yaitu 88,4. Skor capaian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori “ sangat baik”. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sihombing (2004:67) mengemukakan bahwa lingkungan adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di kantor atau instansi kerja antara pimpinan dan bawahan serta sesama pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gambaran kinerja karyawan, Motivasi kerja, pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak adalah “ baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama, diterima.
- Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variable Lingkungan kerja pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak adalah “ sangat baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama, ditolak.

- Hasil analisis statistik inferensial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja, (X1) dengan t_{hitung} 0.274 dengan signifikansi 0.024, dan lingkungan kerja (X2) dengan t_{hitung} 0.425 dengan signifikansi sebesar 0.001 berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian peningkatan Motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak.
- Hasil analisis statistik inferensial (uji F) menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi kerja (X1), dan Lingkungan kerja (X2) dengan nilai F_{hitung} sebesar 39.120 dengan nilai signifikansi 0.000 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika apabila dua komponen diatas saling berkerja sama dan tidak ada satupun komponen yang diabaikan, maka kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan kabupaten Fakfak akan meningkat.
- Kontribusi dua varibel bebas yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.700 atau sebesar 70 % sisanya 30 % di pengaruh oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Fakfak perlu meningkatkan motivasi kerjanya menjadi sangat baik dengan melaksanakan semua kebijakan pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan rentang waktu yang lebih panjang dan memperluas objek penelitian, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian lebih banyak dan dapat memperoleh hasil yang lebih rinci dan akurat, dan juga sebagai bahan pertimbangan dapat menambahkan variabel independen, baik internal maupun eksternal yang akan mempengaruhi kinerja guru, yang belum sempat diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Charul, A. (2018). *Pengaruh motivasi, kompetensi, manajerial dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Unggulan NU Jombang*.
- FoEh, S. D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis dan aplikatif*. Nilacakra.
- Gunarsa. (2008). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. PT BPK Gunung Mulia.

- Hamzah. (2017). *Teori motivasi dan pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Hamzah. (2018). *Pengembangan kurikulum: Rekayasa pedagogik dalam pembelajaran*. Rajawali Pers.
- Handoko. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hani. (1994). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. PT Dunia Pustaka Jaya.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lewis. (2013). *Perkembangan dan implementasi kurikulum*. (Kota penerbit tidak disebut—perlu dilengkapi jika ada).
- Lutfi, N. (2019). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru*.
- Mangkuprawira. (2009). *Horison bisnis manajemen dan sumber daya manusia*. IPB Press.
- Maria, Y. (2017). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Katolik Ratu Damai Kalimantan*.
- Ndrahmania. (2020). *Pengaruh pengawasan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat*.
- Sahlan, L. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*.
- Syafrin, N. (2016). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs N Batudaa Kabupaten Gorontalo*.
- Syaroni. (2018). *Dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Swasta Kecamatan Tempeh*.