

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Ukm Kabupaten Toraja Utara

Renaldi Emba Sarungallo

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Althon K. Pongtuluran

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Adriana Madya Marampa

Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Korespondensi penulis: ana.marampa@yahoo.com

***Abstrak.** This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the office of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Ukm, North Toraja Regency. The sampling technique in this research used the total sampling method where the entire population was sampled as 32 State Civil Servants, the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is a quantitative method with the SPSS version 25 application, using multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. The research results show that there is an influence of the independent variables work environment and work motivation on the dependent variable employee performance, this can be seen through the f test by obtaining a significance value for the influence of X1 and X2 on Y of 0.000. This significance value is smaller than 0.05, when compared with the calculated F value with F table, it is obtained $35.017 > 3.32$, so it can be concluded that there is an influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Ukm North Toraja district. The influence of the work environment and work motivation on employee performance is 70.7%.*

Keywords: Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Ukm Kabupaten Toraja Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 32 Aparatur Sipil Negara, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan aplikasi SPSS versi 25, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat melalui uji f dengan memperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, jika dibandingkan dengan nilai F hitung dengan F tabel maka diperoleh $35,017 > 3,32$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustria, Perdagangan, Koperasi, Dan Umkm kabupaten Toraja Utara. Besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70,7%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, karena manusia yang bekerja memiliki tujuan, menciptakan inovasi dan mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan atau organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia secara sederhana adalah manusia atau anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Pegawai memiliki peran penting dalam mempertahankan eksistensi organisasi karena dengan adanya organisasi dalam menghasilkan pegawai yang baik maka akan sangat berpengaruh bagi produktivitas organisasi untuk lebih unggul. Kemampuan pegawai dalam mempertahankan eksistensi organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut, dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan maka dapat diketahui sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh seseorang (Marampa et al. 2019)

Kinerja penting bagi seluruh organisasi tersebut, karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja adalah pencapaian luas yang mengacu pada semua atau sebagian operasi organisasi selama periode tertentu dan mencakup referensi kesejumlah tolak ukur seperti pengeluaran sebelumnya yang dikeluarkan dan akuntabilitas manajerial (Zulkamaen et all., 2017). Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka perlu untuk mengukur kinerja pegawai dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya kualitas kerja yang diberikan, kuantitas, pemanfaatan waktu dan efektifitas pegawai dalam organisasi. Terjadinya perubahan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Apabila organisasi memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik maka pegawai akan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Adela Putri, Rialmi, dan Suciati 2022)

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho dan Siregar 2020).

Selain dari faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dinas Perindustriaan, Perdagangan, Koperasi, dan Umkm Toraja Utara merupakan kantor instansi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pelaksana dan pengawas pelaksanaan program kerja yang berkaitan dengan ekonomi masyarakat dan juga membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi usaha kecil dan menengah. Dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan umkm dulunya terdiri dari dua dinas, yaitu dinas perindustrian, koperasi dan umkm, dan dinas perdagangan. Namun dengan adanya beberapa pertimbangan, pada tahun 2020 kedua dinas ini digabung menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Umkm Kabupaten Toraja Utara. Dengan adanya penggabungan dua dinas tersebut tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai di karenakan adanya pegawai yang merasakan lingkungan kerja yang baru dan juga bagaimana organisasi memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para pegawainya agar mendorong semangat pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bebankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dari penjelasan terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisai, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Ukm Kabupaten Toraja Utara”.

KAJIAN TEORITIS

a. Lingkungan kerja

Reksohadiprodjo & Gitosudarmo (2014:151) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang harus dikendalikan agar tidak lambat yang dibuat oleh karyawan dan untuk mendapatkan peningkatan efisiensi dan penurunan biaya produksi setiap tahunnya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Ahyari (2015:124) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kekuatan yang terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja yang akan mempengaruhi hasil yang dicapai karyawan.

Menurut (Diah Indriani Suwondo 2015) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, (1) Lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). (2) Lingkungan kerja nonfisik, dimana, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Adapun indicator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:30) yaitu, suasana kerja, keamanan, tersedianya fasilitas bagi karyawan, struktur kerja, perhatian dan dukungan.

b. Motivasi kerja

Fahmi (2016:190), berpendapat bahwa motivasi adalah tindakan bertindak dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:93), yang mengatakan bahwa motivasi adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan motivasinya. Sedangkan menurut (Remen, Marampa, dan Tammu 2023) motivasi merupakan suatu daya yang dapat memberikan semangat kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Hasibuan (2017:150), mengatakan pada dasarnya motivasi terbagi atas dua jenis yaitu, (1) Motivasi positif, dimana motivasi positif adalah ketika seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan bonus berupa gaji tambahan yang memiliki kinerja di atas harapan atau

menghasilkan hasil terbaik dari pekerjaannya.(2) Motivasi negatif, dimana motivasi negatif adalah ketika seorang manajer memberi tahu bawahannya bahwa jika mereka melakukan kesalahan, mereka akan di hukum, Sehingga antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat dalam jangka pendek sebagai akibat dari ketakutan mereka akan di hukum, tetapi motivasi negatif seperti ini akan berdampak negatif dalam jangka panjang.

c. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Fattah (2017), mengenai pengertian kinerja, menurutnya kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Rantelino, Marampa, dan Tammu 2023) hasil kerja seseorang melalui pelaksanaan program atau pekerjaan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson, (2014:78) anatara lain, (1) Kualitas kerja, yaitu kecermatan dan keterikatan pencapaian dengan memperhatikan besarnya pekerjaan. (2) Kuantitas kerja, yaitu ukuran pencapaian pekerjaan yang didapatkan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.(3) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja dengan mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target dalam meningkatkan produktivitas.(4) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (5) Kehadiran, Yaitu kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dengan kebijakan perusahaan.

d. Hipotesis

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini di buktikan oleh penelitian yang dilakukan Puspitasari & Marsudi, (2022), dan Khasana & Ediwidjojo (2021), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan literasi penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al, (2022), dan Sitanggang (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan literatur penelitian terdahulu tersebut maka disimpulkan hipotesis penelitian ini yaitu :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari kedua hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan Pujianti et al, (2023), yang memperlihatkan bahwa motivasi, lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan literatur penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H3 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan memanfaatkan teknik analisis deskriptif yang diperoleh bersifat langsung dan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Umkm Kabupaten Toraja Utara yang beralamat di Kompleks Kantor Gabungan Dinas Jln. Poros Bolu Tondon, Kec. Tondon, Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Umkm Kabupaten Toraja Utara 32 orang pegawai. Teknik sampel penelitian ini adalah sampel total dimana semua populasi menjadi sampel yaitu 32 orang pegawai sebagai responden. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif terhadap 32 responden untuk mengetahui karakteristik responden pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. Analisis data dilakukan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

A. Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	46.9	46.9	46.9
	Wanita	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9% , sedangkan responden wanita sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%. Terlihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar adalah wanita yaitu sebanyak 17 orang dari total jumlah responden atau sebesar 51,1%

B. Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur Responden

Tabel 2

Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 Tahun	4	12.5	12.5	12.5
	36-45 Tahun	9	28.1	28.1	40.6
	46-50 Tahun	13	40.6	40.6	81.3
	< 50 Tahun	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden berumur 26-35 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 12,5 %,responden berumur 35-45 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 28,1%, responden berumur 46-50 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 40,6%, dan responden berumur <50 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 18,8 %.

C. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	3.1	3.1	3.1
	S1	24	75.0	75.0	78.1
	S2	6	18.8	18.8	96.9
	S3	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1% responden yang berpendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 75,0%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 Orang dengan persentase 18,8%, dan responden yang berpendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1%.

D. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	3	9.4	9.4	9.4
	2-4 Tahun	2	6.3	6.3	15.6
	8-10 Tahun	21	65.6	65.6	81.3
	< 10 Tahun	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-2 tahun terdapat 3 orang Dengan Persentase 9,4%, responden yang bekerja selama 2-4 tahun terdapat 2 orang dengan persentase 6,3%, responden yang bekerja selama 8-10 tahun terdapat 21 orang dengan persentase 65,6%, dan responden yang bekerja selama <10 tahun terdapat 6 orang dengan persentase 18,8%.

Uji Reabilitas

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,790	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,817	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,873	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai koefisien alpha untuk variabel lingkungan kerja $0,790 > 0,60$, motivasi kerja sebesar $0,817 > 0,60$ dan kinerja karyawan sebesar $0,873 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2)

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.126	5.712		.197	.845
	Lingkungan Kerja	.713	.120	.617	5.961	.000
	Motivasi Kerja	.649	.152	.443	4.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,126 + 0,713X1 + 0,649X2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Variabel dependen Y (kinerja karyawan) memiliki nilai konstanta sebesar 1,126 jika variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) memiliki nilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,713 menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,713 satuan jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan.
- Nilai variabel motivasi kerja pada koefisien regresi sebesar 0,649 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,649 satuan apabila variabel motivasi kerja naik sebesar satu satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.126	5.712		.197	.845
	Lingkungan Kerja	.713	.120	.617	5.961	.000
	Motivasi Kerja	.649	.152	.443	4.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kinerja

Sumber : data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= 0,05/2 ; 32-2-1 \\
 &= 0,025 ; 29 \\
 &= 2,045
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diketahui nilai t tabel yaitu 2,045, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 7 dapat dilakukan pengujian hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung sebesar 5,961 > 2,045 dan nilai signifikansi pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H1 diterima dan X1 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai).
2. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), sebagai nilai t_{hitung} untuk pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah 4,285 > t_{tabel} 2,045.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.431	2	140.716	35.017	.000 ^b
	Residual	116.538	29	4.019		
	Total	397.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\ &= F(2 ; 32-2) \\ &= F(2;30) = 3,32 \end{aligned}$$

Dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) berdasarkan output di atas. Diketahui nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai f_{hitung} adalah $35,017 > f_{\text{tabel}} 3,32$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841	.707	.687	2.00463

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R 0.707 (70,7%) sehingga dapat diketahui lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, dan umkmToraja Utara sebesar 70,7%, sedangkan sisanya 29,3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan nilai, hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Umkm Kabupaten Toraja Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1). Untuk pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$, $t_{\text{hitung}} 5,961 > t_{\text{tabel}} 2,045$; akibatnya dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa X1 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai). Hasil ini juga seturut dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2022) dengan hasil penelitian

menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Umkm Kabupaten Blora.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), sesuai dengan temuan penelitian. Hal ini terlihat dari hasil uji penelitian, dimana nilai Sig diketahui. untuk nilai t_{hitung} $4,285 > t_{tabel}$ $2,045$ dan pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai). Hal ini juga sejalan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja pegawai) berdasarkan output hasil pengujian, diketahui nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitungya adalah $25,017 > F$ tabel $3,32$.

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.707 ($70,7\%$) juga menunjukkan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Umkm Kabupaten Toraja Utara sebesar $70,7\%$, sedangkan sisanya $29,3\%$ menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Ukm Kabupaten Toraja Utara secara parsial maupun simultan.

Untuk peneliti selanjutnya dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan variabel yang baru sehingga dapat menunjukkan secara keseluruhan dampak dari kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Akbar, Heri Irawan, Ansar Ansar, dan Siti Sumayah Dahlan. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 4(1):1–20.
- Adela Putri, Kintan, Zackharia Rialmi, dan Ranila Suciati. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto." *Ikra-Ith Ekonomika* 5(2):116–24.
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. 2015. "Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2):41–59.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istiana Khasanah, Sotya Partiwi Ediwidjojo. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara." *Galang Tanjung* 5(2504):1–9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marampa, Adriana Madya, Rr Woeri, Vive Khananda, Ade Irma Anggraeni, Jenderal Soedirman, dan Purwokerto Central Java. 2019. "The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance The DKI Jakarta Provincial Government Employee and the student of Doctoral of Management Science in Universitas." *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019 : Enhancing Small Business and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0* 5(1):535–42.
- Rantelino, Dianti, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu. 2023. "The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance PDAM Toraja Utara." *Jurnal Ekombis Review* 11(2):1729–38.
- Remen, Meytiransi, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja." *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 16(3):583–95. doi: 10.35508/jom.v16i3.11934.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Pujiati, Rima, Sugiono Sugiono, dan Hery Purnomo. 2023. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk." *Simposium Manajemen dan Bisnis* 2:856–66.

- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Zulkarnaen, Wandy, dan Asep Suwarna. 2016. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(1):33–52.