

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MAN 2 Kota Malang

Muhammad Djordan Al Sulthoni, Syahirul Alim

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

*Correspondence: muhammaddjordan87@gmail.com

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting didalam suatu organisasi karena SDM merupakan suatu komponen yang dapat menentukan keberhasilan dalam perusahaan. Seluruh pegawai yang ada didalam sekolah merupakan suatu komponen yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan serta dalam menyiapkan calon penerus bangsa, maka dari itu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan di MAN 2 Kota Malang dengan populasi 127 pegawai dan sampel yang digunakan 56 pegawai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi dan kuisioner. Hasil dari nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 5,587 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,672. Maka diketahui t hitung > t table, dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil nilai t hitung yang ada pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,880 dan sedangkan pada nilai t tabel sebesar 1,627. Maka dari itu dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan hasil pada nilai sig $0,006 > 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pada nilai f hitung yang diperoleh adalah 390,873 sedangkan nilai f tabel sebesar (3,17). Brarti dapat diketahui f hitung $390,873 > f$ tabel 3,17 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka dari itu model regresi ini dapat digunakan untuk variabel kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. dapat dikatakan bahwa pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Maka pada hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang telah dijelaskan bahwa motivasi kerja dapat mengarahkan daya dan potensi pada seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Maka hasil tersebut juga sesuai dengan teori yang telah dijelaskan bahwa sarana prasarana yang ada di lingkungan kerja seorang pegawai mampu membuat keinginan bekerja dan dapat menghasilkan pekerjaan yang sangat baik.

Kata kunci : Kerja; Kinerja; Lingkungan; Motivasi; Pegawai.

Abstract. Human Resources (HR) is very important in an organization because HR is a component that can determine success in a company. All employees in the school are an important component for improving the quality of education and in preparing future candidates for the nation, therefore this study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at MAN 2 Malang City. The type of research used is quantitative research. This research was conducted at MAN 2 Malang City with a population of 127 employees and a sample of 56 employees. Data collection techniques in this study are observation and questionnaires. The result of the calculated t value on the Work Motivation variable (X1) is 5.587 while the t table value is 1.672. Then it is known that t count > t table, with sig. $0.001 < 0.05$. So that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the work motivation variable has a significant influence on employee performance and the results of the calculated t value in the Work Environment variable (X2) are 2.880 and the t table value is 1.627. Therefore, it can be seen that t count < t table, with a sig value of $0.006 > 0.05$. So that H_0 is rejected and H_a is accepted, then the work environment variable has a significant influence on employee performance. The result on the calculated f value obtained is 390.873 while the f table value is (3.17). It can be seen that f count is $390.873 > f$ table 3.17 with a significant level of $0.001 < 0.05$, therefore this regression model can be used for employee performance variables at MAN 2 Malang City. it can be said that the variables of work motivation and work environment have a significant effect on employee performance simultaneously. So the results of this study are also in accordance with the theory that has been explained that work motivation can direct the power and potential of an employee to be able to improve his performance. So these results are also in accordance with the theory that has been explained that the existing infrastructure in the work environment of an employee is able to make the desire to work and can produce very good work.

Keywords : work; performance; environment; motiation; employee

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi yang dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk mampu mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini adalah untuk menghasilkan SDM yang bermanfaat dan berkualitas bagi bangsa. Menurut Astuti dkk (2020). menyebutkan bahwa peranan SDM sangat penting dalam suatu organisasi karena SDM merupakan komponen yang dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi atau kekuatan yang dimiliki manusia yaitu akal budi, rasa kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, karsa, dan karya (Dewi & Harjoyo, 2019). Dengan adanya SDM yang berkualitas maka SDM tersebut dapat menjadi modal negara untuk maju. Fajar dan Firman, (2019) mengatakan bahwa pada era globalisasi ini SDM disuatu negara harus terus berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dengan yang lain, karena salah satu faktor yang menjadi penentu suatu negara berhasil dalam pembangunan dan bidang ekonominya adalah SDM.

Namun Indonesia kekurangan SDM yang berkualitas, sesuai dengan yang dikatakan Haedar dkk, (2022) bahwa salah satu alasan Indonesia mengalami keterpurukan ekonomi karena adanya kegagalan pembangunan yang didasari oleh rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan global. Selanjutnya menambahkan bahwa tingkat SDM di Indonesia terutama produktivitas kerjanya memang masih sangat rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN sekalipun. Sejalan dengan hal tersebut maka Indonesia harus terus mengembangkan sumber daya manusia, salah satunya dengan cara meningkatkan mutu pendidikan di setiap sekolah yang ada di Indonesia. Maka dari itu semua pegawai yang ada di lembaga pendidikan sangat berperan penting untuk pengoptimalan serta pengelolaan SDM. Menurut Heryani dan Minggu (2021) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Hasi dkk, 2020) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didapatkan. Indikator kinerja pegawai yaitu ualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen umumnya hanya ditujukan kepada sumber daya manusia atau khususnya untuk bawahan. Motivasi menjelaskan bagaimana cara untuk dapat mengarahkan daya atau potensi seorang bawahan agar mau bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dan mampu menciptakan hasil yang baik serta mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja pada pegawai dianggap penting dan sangat berdampak bagi pengelola di lembaga pendidikan, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan yang positif baik dari segi sosial maupun dari segi psikologi siswa-siswi di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang bagus atau termasuk dalam kategori tinggi maka lembaga pendidikan memiliki peluang besar untuk sukses (Windasari & Yahya, 2019).

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam (Iktifaiyah, 2020) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological-need*). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yaitu kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman yaitu meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dalam kecelakaan kerja, jaminan dalam kelangsungan saat bekerja dan jaminan ketika hari tua saat mereka tidak bekerja lagi.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*). Kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, kemudian akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan yang lain. Dalam sebuah organisasi akan saling berkaitan dengan kebutuhan akan adanya sebuah kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan lain sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan seseorang untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi dari Maslow. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi seseorang. Kebutuhan dalam menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah semua hal yang masuk dalam sarana prasarana yang ada disekitar lingkungan dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta bagaimana pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja menurut (Elfita, Zulhaini & Mailani, 2019) merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan mampu mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sunarsi dkk (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan terus berhubungan erat dengan para pekerja secara langsung karena lingkungan kerja merupakan wadah atau tempat untuk pegawai mengerjakan tugasnya, sejalan dengan hal tersebut maka pegawai akan memerlukan lingkungan yang positif dan kondusif demi terlaksananya kenyamanan bagi pegawai. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Sani, 2020) yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Malang sebelumnya adalah MAN 3 Malang merupakan lembaga pendidikan umum tingkat menengah yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yang memiliki pondasi utama yaitu pemahaman di bidang agama Islam. Berdasarkan data statistik Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) (2021) bahwa MAN 2 Kota Malang menempati peringkat 35 dalam kategori sekolah terbaik di Indonesia berdasarkan nilai UTBK, menempati peringkat 4 dalam kategori Madrasah Aliyah (MA) terbaik di Indonesia, dan peringkat 2 sekolah terbaik di Kota Malang. Dengan kesuksesan yang dicapai MAN 2 Kota Malang maka semakin tinggi pula tuntutan pegawai agar tetap fokus dalam mempertahankan sampai dengan meningkatkan kesuksesan MAN 2 Kota Malang yaitu dengan mengukur kinerja pegawai agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pada setiap pegawai di MAN 2 Kota Malang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis pendekatan kuantitatif digunakan karena pendekatan ini lebih menekankan pada pengukuran berdasarkan teori yang sesuai dengan variabel, kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik. Sehingga jenis pendekatan kuantitatif memudahkan peneliti untuk menemukan pengaruh antar variabel. Adapun lokasi penelitian ini adalah MAN 2 Kota Malang dengan populasi 127 pegawai dan sampel 56 pegawai. Jenis dan sumber data untuk penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari observasi dan kuisioner, dan data sekunder yang terdiri dari sumber data yang telah ada seperti buku, jurnal, laporan, dan sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan skala likert yang diisi oleh responden melalui beberapa pertanyaan. Skala pengukurannya yaitu terdiri dari Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji asumsi yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda yang terdiri dari koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL

Tabel 1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	31 orang	55%
Perempuan	25 orang	45%
Jumlah	56 orang	100%

Sumber: data olahan

Tabel 1 deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 31 responden (55%) dan 25 responden (45%) berjenis kelamin perempuan. Dari data yang telah disajikan maka dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Tabel 2 deskripsi responden selanjutnya adalah berdasarkan usia, berdasarkan data yang disajikan dibawah menjelaskan bahwa jumlah responden yang paling mendominasi adalah responden dengan usia 36-40 tahun. Tabel 3 deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir berdasarkan data yang telah disajikan dibawah menjelaskan bahwa Pendidikan terakhir responden yang paling mendominasi adalah Pendidikan S2. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan variabel motivasi kerja memiliki 5 indikator yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	6 orang	11%
26-30 tahun	10 orang	18%
31-35 tahun	12 orang	21%
36-40 tahun	18 orang	32%
>40 tahun	10 orang	18%
Jumlah	56 orang	100%

Sumber: data olahan

Tabel 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	6 orang	11%
S1	21 orang	38%
S2	29 orang	51%
Jumlah	56 orang	100%

Sumber: data olahan

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi Kerja	X1.1	41	73%	6	11%	0	0%	1	2%	8	14%
	X1.2	38	68%	7	12%	0	0%	1	2%	10	18%
	X1.3	25	44%	21	38%	2	4%	0	0%	8	14%
	X1.4	15	26%	29	52%	2	4%	1	2%	9	16%
	X1.5	31	55%	12	21%	2	4%	1	2%	10	18%
	X1.6	35	62%	11	20%	0	0%	2	4%	8	14%
	X1.7	29	52%	16	28%	0	0%	2	4%	9	16%
	X1.8	22	39%	23	41%	0	0%	1	2%	10	18%
	X1.9	22	39%	24	43%	0	0%	1	2%	9	16%
	X1.10	22	39%	25	45%	0	0%	0	0%	9	16%

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat diketahui pada item jaminan kesehatan untuk pegawai yang didapatkan (X1.1). Pada item fasilitas kesehatan untuk pegawai (X1.2). Pada item pemberian bonus bagi pegawai (X1.3). Item kenaikan jabatan pegawai (X1.4). Pada item lingkungan kerja yang nyaman dan bersih (X1.5). Pada item komunikasi yang baik dengan pegawai yang lainnya (X1.6). Pada item hubungan baik dengan atasan (X1.7). Pada item pegawai mampu memahami pekerjaan (X1.8). Pada item jabatan memiliki pengaruh dalam melaksanakan tugas (X1.9). Pada item komitmen seorang pegawai (X1.10). Dalam variabel lingkungan kerja memiliki 7 indikator yaitu: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kesrja, hubungan karyawan.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Lingkungan Kerja	X2.1	29	52%	13	23%	4	7%	1	2%	9	16%
	X2.2	29	52%	15	26%	2	4%	1	2%	9	16%
	X2.3	32	57%	14	25%	1	2%	1	2%	8	14%
	X2.4	32	57%	13	23%	2	4%	1	2%	8	14%
	X2.5	14	25%	9	16%	3	6%	17	30%	13	23%
	X2.6	17	30%	15	26%	3	6%	11	20%	10	18%
	X2.7	16	28%	28	50%	3	6%	0	0%	9	16%
	X2.8	16	28%	29	52%	2	4%	0	0%	9	16%
	X2.9	20	35%	23	41%	1	2%	3	6%	9	16%
	X2.10	25	45%	21	37%	1	2%	0	0%	9	16%
	X2.11	26	46%	19	34%	1	2%	0	0%	10	18%
	X2.12	23	41%	23	41%	1	2%	1	2%	8	14%
	X2.13	27	48%	17	30%	1	2%	0	0%	11	20%
	X2.14	20	36%	25	44%	0	0%	1	2%	10	18%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui pada item pencahayaan (X2.1). Pada item terdapat lampu disetiap ruangan (X2.2). Pada item sirkulasi udara (X2.3). Pada item terdapat pendingin di setiap ruangan (X2.4). Pada item tempat kerja jauh dari keramaian (X2.5). Pada item memiliki suasana yang tenang (X2.6). Pada item warna dekorasi (X2.7). Pada item warna perabotan (X2.8). Pada item ruang tempat bekerja yang luas (X2.9). Pada item bekerja dengan nyaman dan leluasa (X2.10). Pada item peralatan kerja yang aman (X2.11). Pada item merasa aman saat di tempat bekerja (X2.12). Pada item komunikasi yang baik dengan pegawai lain (X2.13). Pada item hubungan baik dengan atasan (X2.14). Dalam variabel kinerja memiliki 4 indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja	Y.1	32	57%	12	21%	2	4%	0	0%	10	18%
	Y.2	32	57%	13	23%	0	0%	2	4%	9	16%
	Y.3	27	48%	16	28%	0	0%	3	6%	10	18%
	Y.4	12	21%	17	31%	1	2%	12	21%	14	25%
	Y.5	15	26%	17	31%	1	2%	9	16%	14	25%
	Y.6	18	32%	26	46%	1	2%	3	6%	8	14%
	Y.7	27	48%	18	32%	2	4%	1	2%	8	14%
	Y.8	28	50%	18	32%	0	0%	2	4%	8	14%
	Y.9	28	50%	19	34%	1	2%	0	0%	8	14%
	Y.10	30	53%	16	29%	0	0%	0	0%	10	18%

Sumber: data olahan

Tabel 6 dapat diketahui pada item sudah melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan (Y.1). Pada item menyelesaikan tugas tepat waktu (Y.2). Pada item bekerja sesuai prosedur (Y.3). Pada item mampu melebihi volume pekerjaan yang ditentukan (Y.4). Pada item berinisiatif sendiri untuk mencapai target (Y.5). Pada item mampu melebihi beban kerja yang ditetapkan (Y.6). Pada item dapat mengerjakan tugas dengan baik (Y.7). Pada item tugas yang diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki (Y.8). Pada item mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Y.9). Pada item dapat mempertanggung jawabkan tugas (Y.10). Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode one-sample Kolmogorov test dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,068 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.638	1.406		.454	.652
Motivasi Kerja	.616	.110	.645	5.587	<.001
Lingkungan Kerja	.241	.084	.333	2.880	.006

Sumber: data olahan

Tabel 7 yang telah dipaparkan menjelaskan bahwa konstanta 0,638 artinya jika variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0, maka kinerja pegawai yang dihasilkan nilainya sebesar 0,638 dengan asumsi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,616 menyatakan bahwa setiap penambahan pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,241 menyatakan bahwa pada setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang.

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8345.085	2	4172.543	390.873	<.001 ^b
Residual	565.772	53	10.675		
Total	8910.857	55			

Sumber: data olahan

Tabel 8 data yang telah dipaparkan diatas menjelaskan bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 390,873 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,17. Maka dapat diketahui bahwa F hitung $390,873 > f$ tabel 3,17, dengan tingkat sig. $0,001 < 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai dan dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja (Y) ($0,001 < 0,05$). Maka terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja (Y). ($0,006 < 0,05$). Maka menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan perhitungan pada uji f terdapat nilai f hitung pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ($0,001 < 0,05$). maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam melakukan pembuktian dari hipotesis yang diajukan oleh peneliti ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang, maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil dari nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 5,587 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,672. Maka dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang mengemukakan motivasi kerja adalah mengarahkan daya atau potensi seorang bawahan agar mau bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dan mampu menciptakan hasil yang baik serta mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan (Hasibuan, 2016). Hasil dari nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,880 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,627. Maka dapat diketahui t hitung $<$ t tabel, dengan nilai sig $0,006 > 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. Hasil ini sesuai dengan teori lingkungan kerja adalah semua hal yang masuk dalam sarana prasarana yang ada disekitar lingkungan dimana seseorang bekerja, metode bekerja,

serta bagaimana pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2014). Hasil dari nilai F hitung yang diperoleh adalah 390,873 sedangkan nilai F tabel sebesar (3,17). Maka dapat diketahui F hitung $390,873 > F$ tabel 3,17 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai di MAN 2 Kota Malang. dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, C. F. 2020. Menuju sumber daya manusia yang berkualitas. *Faculty of Economics and Bussiness Universitas Brawijaya*.
- Astuti, P. Happy, F. Yessi, F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4(3). 3429-3438.
- Dewi, D.P. & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM Press.
- Elfita, R., Zulhani, Ikrima M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Setanjo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1),
- Fajar, A. Hasanuddin, R. Firman, M. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*. 2(1). 21-27
- Haedar, M. Netti, N.M. Rini, A. 2022 Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna. *Jurnal Parameter*. 7(1). 41-56.
- Hafidhuddin, Didin, Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Heryani, I. Endah, B. Minggu, E.P. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMPN 12 Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 15(2). 31-41.
- Hasi, H.R., Sjahril, E. Muis, F.R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami*. 1(3). 209-219.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iktifaiyah, Athiyatul. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi pada PT. Widatra Bakhti Pandaan 2020. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Kristyono. Yanita, H. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. 19(2). 115-120.
- Kusumayanti, K. Sri, L.R. Lukmanul, H. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. 7(2). 178-192.
- Lubis, S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 18-120.
- Manullang, L. A. 2019. *Rendahnya Kualitas SDM Indonesia*. Jakarta: Universitas Timbul Nusantara.
- Mulyadi, Niko P., Sutrisno, Komarudin, N. Lilis S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 19-21.
- Mustika, Z. N. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SD Negeri di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*.
- Pandipa, A. K. 2019. Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 12.
- Pramandhika, Ananto. 2011. Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan). *Jurnal Motivasi Kerja dalam Islam*.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rorimpandey, W.H.F. 2020. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.

- Rahman, A. Fakhrudin, Burhanuddin, Firman. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal Sinar Manajemen*. 7(2). 62-66.
- Sani, Machya Mutiara. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Malang). Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan, Bambang, Endah. M., M Rizal. 2020. *Motivasi Kerja dan Generasi Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Siahaan, S. & Syaiful, B. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1). 16-30.
- Sihaloho, R.D. & Hotlin S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supe setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Sectrum*, 9(2), 274-278.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Suma, Muhammad Amin. 2013. *Tafsir Ayat Ekonomi Teks, Terjemah, dan Tafsir*. Jakarta: Amzah.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*.
- Supriyanto, A.S. & Vivin M.E. 2015. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, A.S. & Vivin M.E. 2019. *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Intelegensia Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tsauri, H.S. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Uno, H.B., Nina L., Najamuddin P.S. 2014. *Teori Variabel Kekaryawanan & Pengukurannya: Suatu Kajian Mendalam Tentang Karyawan Mulai Daru Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Prestasi Hingga Kinerja Karyawan*. Sultan Amai Press.
- Windasari, M. Z. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.