

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 30 Makassar

Adwianti Tri Putri¹, Ibrahim Syah², Irfan Afandi³

Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI Makassar, Indonesia^{1, 2, 3}

adwiantitrip@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 30 Makassar. Sebanyak 69 pegawai dijadikan populasisekaligus sampel penelitian dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien 0,102, nilai t-hitung 3,255 dan signifikan 0,0002 (<0,05). Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien 0,116, nilai t-hitung 4,394 signifikan 0,000 (<0,05). Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan korelasi (R) sebesar 0,665, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Dengan demikian, hipotesis penelitian terbukti diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi, baik sector publik maupun swasta. Pendidik dan tenaga kependidikan menjadi garda terdepan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi profesional, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor psikologis seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Fenomena di SMP Negeri 30 Makassar menunjukkan bahwa adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar pegawai. Sebagian guru menunjukkan motivasi tinggi, sementara lainnya kurang bersemangat. Beberapa pegawai juga mengungkapkan kurangnya kenyamanan kerja akibat fasilitas yang belum maksimal dan komunikasi antar staf yang belum harmonis.

Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah negeri di wilayah perkotaan seperti Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab kekosongan tersebut dengan menyelidiki sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 30 Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen pegawai sekolah dan menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Indikator motivasi menurut (Hasibuan, 2020), meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, akan penghargaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito & Kuswinarno, 2024) yaitu hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, keamanan kerja, budaya kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut (Susanti & Mardika, 2020) kinerja pegawai yaitu keandalan, kualitas, kuantitas, kemampuan bekerja sama dalam suatu instansi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SMP Negeri 30 Makassar, Jl. Bumi Tamalanrea Permai, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama Juni- Juli 2025.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data-data yang berupa angka-angka yang menggunakan pengukuran numerik.

Sumber Data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan sumber asli (tanpa melalui perantara).

Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data arsip yang ada di SMP Negeri 30 Makassar yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 69 responden yang ada pada SMP Negeri 30 Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai dengan total 69 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu, observasi, kuesioner, dan dokumentasi

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel bebas (independent variable), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Variabel terikat (dependent variable), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif data, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji persial, uji simultan, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel. 4.1 Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Laki-laki</i>	15	21,7

<i>Perempuan</i>	<i>54</i>	<i>78,3</i>
<i>Total</i>	<i>69</i>	<i>100</i>

Sumber : Data diolah tahun 2025

b. Usia

Tabel 4.2 Usia

<i>Usia</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>20-30 Tahun</i>	<i>12</i>	<i>17,39</i>
<i>31-40 Tahun</i>	<i>13</i>	<i>18,84</i>
<i>41-50 Tahun</i>	<i>11</i>	<i>15,94</i>
<i>50 Tahun Keatas</i>	<i>33</i>	<i>47,82</i>
<i>Total</i>	<i>69</i>	<i>100</i>

Sumber : Data diolah tahun 2025

c. Jabatan

Tabel 4.3 Jabatan

<i>Usia</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Pendidik</i>	<i>50</i>	<i>62,46</i>
<i>Tenaga Pendidik</i>	<i>5</i>	<i>12,20</i>
<i>Pendidik & Tenaga Pendidik</i>	<i>14</i>	<i>25,34</i>
<i>Total</i>	<i>69</i>	<i>100</i>

Sumber : Data diolah tahun 2025

d. Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

<i>Masa Kerja</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i><Dari 5 Tahun</i>	<i>12</i>	<i>17,39</i>
<i>5-10 Tahun</i>	<i>11</i>	<i>15,94</i>
<i>11-20 Tahun</i>	<i>14</i>	<i>20,28</i>
<i>>Dari 20 Tahun</i>	<i>31</i>	<i>44,92</i>
<i>Total</i>	<i>69</i>	<i>100</i>

Sumber : Data diolah tahun 2025

2. Analisis Deskriptif Variabel

a. Ranger Skor

Pada penelitian ini, angka jawaban penelitian menggunakan skala likert untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan dengan skor tertinggi di tiap

pernyataannya adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) menunjukkan skor yang sangat tinggi. Begitu pula terhadap variabel lingkungan kerja (X2).

3. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Kuesioner</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
	X1.3	0,445	0,2369	Valid
<i>Motivasi (X1)</i>	X1.1	0,523	0,2369	Valid
	X1.4	0,515	0,2369	Valid
	X1.2	0,580	0,2369	Valid
	X1.5	0,643	0,2369	Valid
	X1.6	0,685	0,2369	Valid
	X1.7	0,613	0,2369	Valid
	X1.8	0,687	0,2369	Valid
	X1.9	0,345	0,2369	Valid
	X1.10	0,512	0,2369	Valid
	X1.11	0,476	0,2369	Valid
	X1.12	0,582	0,2369	Valid
	X2.1	0,338	0,2369	Valid
	X2.2	0,437	0,2369	Valid
	X2.3	0,586	0,2369	Valid
	X2.4	0,425	0,2369	Valid
	X2.5	0,416	0,2369	Valid
	X2.6	0,446	0,2369	Valid

<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	X2.7	0,453	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.8	0,644	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.9	0,411	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.10	0,387	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.11	0,594	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.12	0,660	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.13	0,495	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.14	0,557	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.15	0,311	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.16	0,667	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.17	0,338	0,2369	<i>Valid</i>
	X2.18	0,667	0,2369	<i>Valid</i>
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	Y1	0,508	0,2369	<i>Valid</i>
	Y2	0,356	0,2369	<i>Valid</i>
	Y3	0,409	0,2369	<i>Valid</i>
	Y4	0,378	0,2369	<i>Valid</i>
	Y5	0,582	0,2369	<i>Valid</i>
	Y6	0,614	0,2369	<i>Valid</i>
	Y7	0,618	0,2369	<i>Valid</i>
	Y8	0,590	0,2369	<i>Valid</i>
	Y9	0,368	0,2369	<i>Valid</i>
	Y10	0,564	0,2369	<i>Valid</i>
	Y11	0,510	0,2369	<i>Valid</i>
	Y12	0,589	0,2369	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah tahun 2025

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,790	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,799	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,730	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

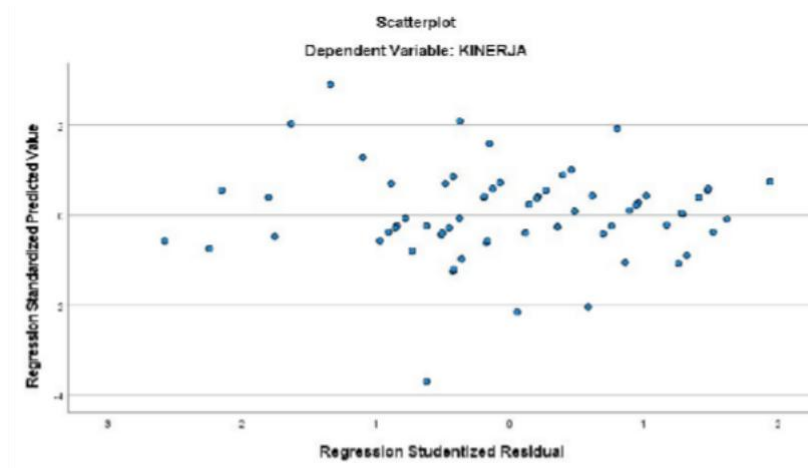
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameter _{s^{a,b}}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.49178260
Most Extreme Difference _s	Absolute		.057
	Positive		.057
	Negative		-.053
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.830
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.821
		Upper Bound	.840
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah tahun 2025

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Data Diolah Tahun 2025)

c. hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Kriteria
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0.810	1.234	Tolerance > 0,10 VIF < 10.00
Lingkungan Kerja (X2)	0.810	1.234	

Sumber : Data diolah tahun 2025

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.358	1.495		11.613	.000
	MOTIVASI	.102	.031	.333	3.255	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.116	.026	.449	4.394	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah tahun 2025

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) pada tabel 4.12 diatas sebesar 0,102 dengan nilai t hitung 3,255 > t tabel 1,997 serta tingkat signifikansi 0,002 (< 0,05),

yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai t hitung $4,394 > t$ tabel $1,997$ serta tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$, yang berarti Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Hasil Uji Simultan

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.018	2	15.009	26.146	.000 ^b
	Residual	37.888	66	.574		
	Total	67.906	68			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI						

Sumber : Data diolah tahun 2025

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.425	.75767
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Data diolah tahun 2025

PEMBAHASAN

a. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 30 Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t), variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien positif sebesar $0,102$ dengan nilai t hitung $3,255 > t$ tabel $1,997$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di SMP Negeri 30 Makassar. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja

yang mereka capai.

b. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 30 Makassar

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,116 dengan nilai t hitung $4,394 > t$ tabel 1,997 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 30 Makassar

Berdasarkan uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar $26,146 > F$ tabel 3,14 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 30 Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 30 Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi pegawai yang ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial, dan penghargaan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi hubungan antar karyawan, fasilitas, keamanan, maupun budaya kerja, mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.
3. Secara simultan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik menciptakan dorongan dan dukungan yang saling melengkapi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh banyak bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari pembimbing pertama yaitu Dr. Ibrahim Syah, S.E., M.M dan juga Pembimbing II yaitu Irfan Afandi, S.M., M.M oleh karenanya, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (6th ed). Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*. *SCIENTIA JSOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066