**PENGARUHiLINGKUNGAN KERJAiDAN MOTIVASIiKERJA TERHADAPiKINERJA GURUiDAN PEGAWAIiSMP NEGERIi11iSURABAYA**

**Ananda Nadine Aulia1, Sumiati2**

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[Anandanadine93@gmail.com](mailto:Anandanadine93@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitianaini bertujuanauntuk mengetahuiapengaruh dariaLingkungan Kerjaadanamotivasi Kerjaiterhadap Kinerjaiguru dan pegawai di SMP Negeri 11Surabaya. Penelitian dilakukan pada guru dan pegawai dengan jumlah 50 orang sebagaiaresponden. Pengumpulanadata dilakukanadengan menggunakanakuesioner likertadengan limaapilihanajawaban. Tehnikmanalisis datamyangayaitu digunakaniregresi linieriberganda danimenggunakan ujiiinstrumen, uji hipotesis, ujiit, ujiif. Analisis data menggunakan SPSSmversim26.Hasilaipenelitian menunjukanaibahwa LingkunganaiKerja berpengaruhisignifikan terhadapikienrja yangiditunjukan dariihasil ujiiT yang memiliki Thitung sebesar 2.021 dengan nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas (0.049 < 0.05), MotivasiaKerja berpengaruhisignifikan terhadapikinerja yangiditunjukan dariihasil ujiiT yangimemilki Thitungisebesar 28.576 dengan nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas (0.000 < 0.05) Lingkungan kerjaidan MotivasiiKerja berpengaruhisignifikan secaraisimultan terhadapikinerja haliini ditunjukanidariihasil ujiiaF yangamemilki Fhitung sebesar 411.934 dengan diperoleh nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas (0.000 < 0.05). Nilaiakoefisien determinasiadalam penelitianaini sebesara0.946 halaini menunjukanaLingkungan Kerjaadan MotivasiaKerja mampuamenjelaskan variabelaterikatnyaayaitu Kinerjaasebesar 94.6% danasisanyaasebesar 5.4% dijelaskanaoleh variabelalain yangatidakadigunakan dalamapenelitianaini.

*Kata*a*kunci: Lingkungan*a*Kerja, Motivasi*a*Kerja, kinerja.*

***ABSTRACT***

*Thisistudyiaimsitoidetermineithe effectiof theiWorkiEnvironmentiandiWorkiMotivationion the PerformanceiofiteachersiandistaffiatiSMPiNegeri 11 Surabaya. The study was conducted on teachers and employees with a total of 50 people as respondents. Data collection was carried out using a Likert questionnaire with five answer choices. Data analysis techniques that are used multiple linear regression and use the test instrument, hypothesis test, t test, f test. Data analysis using SPSS version 26.The resultsishowedithatitheiWorkiEnvironmentihasiaisignificant effect on the performance shown from the T test results that have a Tcount of 2,021 with a significant value less than the probability value (0.049 <0.05), Work Motivation has a significant effect on the performance shown from the T test results which have a Tcount of 28,576 with a significant value less than the probability value (0,000 <0.05) Work environment and work motivation simultaneously have a significant effect simultaneously on the performance of this case is shown from the results of the F test that has a Fcountamounted to 411,934by obtaining a significant value less than the probability value (0,000 < 0.05). Theicoefficientiofidetermination in this study amounted to 0.946 this shows the Work EnvironmentiandiWorkiMotivation is able toiexplain theidependentivariable that is Performance of 94.6% and the remaining 5.4% is explained by other variables not used in this study.*

*Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance.*

1. **PENDAHULUAN**

Duniampendidikan saatminimsangat dipengaruhiioleh pesatnyaiperkembangan zaman. iPeningkatan ipelaksanaan pendidikanabaik pendidikananonaformal (masyarakat), adan apendidikan aformal (sekolah) aitu asangat aperlu. aKhususnya pendidikanaformal memberikanaperanan yangaibesar bagiaiseseorang dalamaihal mencapaiikemampuan akademisisehingga perlui imengembangkan iupaya iuntuk meningkatkanakuantitas maupunakualitas pendidikan. Dalammlembaga ipendidikan formal iseperti isekolah, kinerjai(sumber dayaaimanusia guruaidanapegawai)ayang kompetenasangat diabutuhkan agaradapat mencapaiatujuan yangatelah diatetapkan. Gurumdan pegawaiamerupakanmsumber dayaimanusia yangiberperan sebagaiiroda penggerakidi setiapikegiatan yangiadaidi sekolah.

### Sedangkanamenuruta(Rosianaadkk, 2016) Sumberadaya manusiaamerupakan salahi isatu isumber idaya iyang ipaling menentukanasukses atauatidaknyaasuatu organisasi. iOrganisasi idituntut iuntuk selaluamengelola sumberaidaya manusia yang iada idi idalamnya isehingga kelangsunganiihidup idan ikemajuan organisasiadapat tercapaiasecaraaoptimal. Keberhasilanasuatu lembagaasekolahadi pengaruhiaoleh kinerjaiguru danipegawai. Kinerjaaiguru danaipegawai yangaibaik merupakanmsalah satumsasaranmdalam mencapaiiproduktivitas yangitinggi.

### Menuruti iKasmir (2016:189), terdapatiifaktor-faktor iyang mempengaruhiiikinerja idari iguru idan pegawai,iyaitu:ikemampuan danikeahlian, pengetahuan, irancangan ikerja, kepribadian, imotivasi ikerja, kepemimpinan, igaya ikepemimpinan, budayaiiorganisasi, ikepuasan ikerja, lingkunganiikerja, iloyalitas, ikomitmen, danidisiplinikerja.

Dariabeberapa faktoratersebutauntuk meningkatkanakinerja guruadanapegawai salahmsatunya denganmmemperhatikan lingkunganakerja bagiaguru danapegawai yangiibekerja. iPenelitian imengenai lingkunganiilingkungan ikerja iyang dilakukaniiStrek (2005) idalam ibuku **ManajemeniAdministrasiiPerkantoran ModernakaranganaBadria(2006:207),** menerangkaniibahwa ikaryawan mengharapkanaadanya lingkunganakerja yangmnyaman yangmbisammemanjakan karyawanidalamibekerja.

Afandii(2018), mengatakanmbahwa lingkunganiiyang ikondusif idapat memberikaniirasa iaman idan memungkinkanmkaryawan untukmdapat bekerjaaoptimal. Lingkunganakerjaayang baikmadapat menunjangamkelancaran, keamanan, ikeselamatan, ikeberhasilan, daniikenyamanan idalam ibekerja idan adanyaifasilitasyangimemadahiisehingga karyawanaimerasa senangaidanainyaman dalamamenjalankan tugasadanatanggung jawabanya

Danafaktor lainayangimempengaruhi kinerjaiselain dariilingkungan kerjaidan pegawaii iadalah imotivasi. iMenurut Hasibuani (2010:95) “motivasimadalah pemberiiidaya ipenggerak iyang menciptakanakegairahan kerjaaseseorang, agaramereka mauabekerja sama,abekerja efektifaidan terintegrasiaidenganaisegala dayammupayanya untukmmmencapai kepuasaan.

Berdasarkanalatar belakangamasalah sepertimyang telahmdipaparkanmdiatas, makaipenulis dapatimerumuskanimasalah sebagaiiberikut :

1. Apakahmlingkungan kerjammemiliki pengaruhmsignifikan terhadapakinerja guruadan pegawaiapada SMPaNegeri 11iSurabaya ?
2. Apakahmimotivasi kerjamimemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya ?
3. Apakahi lingkunganmKerja,amotivasi kerjammsecara mbersama-sama mempunyaimmpengaruh msignifikan terhadapiikinerja iguru idan ipegawai padaiSMP Negerii11iSurabaya ?
4. **TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

MenurutiSedamayanti(2009), Manajemenmsumber DayamManusia adalahiikebijakan idan ipraktik menentukaniiaspek imanusia iatau sumbermdaya manusiamdalamaposisi manajemen, itermasuk imerekrut, menyaring, imelatih, imemberi penghargaanidanipenelitian.

**Lingkungan**i**Kerja**

MenurutiSutrisnoi(2011:118), lingkunganiipekerjaan iadalah keseluruhanmisarana danmiprasarana kerjaayang adaadisekitar pegawaiadan guruiiyangisedang imelakukan pekerjaanmyang dapatmmemengaruhi pelaksanaanipekerjaan

**Indikator**i**Lingkungan**i**Kerja**

Yangimenjadi indikatorilingkungan kerjaimenurutiSedarmayanti (2014:21) adalahisebagaiiberikut:

* + - 1. Lingkunganikerjaifisik

a. Pencahayaani

Peneranganiidan ipencahayaan sangatiibesar imanfaatnya ibagi karyawaniiguna imendapatkan kenyamananidan kelancaranidalam bekerjai.

1. Kelembabani

Kelembabaniiadalah ibanyak iair yangiiterkandung idalam iudara, biasanyaiidinyatakan idalam persentase. iKelembaban iini berhubunganiatau dipengaruhiioleh temperaturiiudara, idan isecara bersama-samamantaramtemperatur, kelembaban, ikecepatan iudara bergerak, idan iradiasi ipanas idari udaraitersebut akanimempengaruhi keadaanatubuh manusiaapadaasaat menerimaaatau melepaskanapanas dariitubuhnya.

1. Kebisingani

Salahmsatu polusiimyangimcukup menyibukkanmpara pakarmuntuk mengatasinyamadalahmkebisingan, yaituibunyi yangitidakidikehendaki olehmtelinga. Tidakmdikehendaki karenamiterutama dalammijangka panjangmabunyi tersebutmadapat mengganggumaketenangan idalam bekerja,imerusakipendengaran,idan menimbulkaniikesalahan komunikasii.

1. Pewarnaani

Warnaadapat berpengaruhiterhadap jiwaaimanusia, sebenarnyaaibukan warnaisaja yangidiperhatikanitetapi komposisii.

1. Ruangigerak

RuangiGerak yangidiperlukanisuatu organisasiisebaiknya pegawaiiyang bekerjammendapat tempatmyang cukupiiuntuk imelaksanakan pekerjaaniatauitugas. Pegawaiitidak mungkiniidapat ibekerja idengan tenangmdan maksimalajikaatempat yangmmtersedia tidakmmdapat memberikanikenyamanan

1. Fasilitasi

Fasilitasiimerupakan isuatu penunjangauntuk karyawanadalam menjalankanaaaktivitas adalam bekerja.

1. Bau-bauanidiitempat kerja

Adanyaiibau-bauan idi isekitar tempatiikerja idapat idianggap sebagaiipencemaran,karenaadapat mengganggumkonsentrasiabekerja, danabau-bauan yangaterjadiaterus menerusiidapat imempengaruhi kepekaanipenciuman.

1. Lingkunganikerja nonifisik
2. Hubunganiidengan pemimpini

Hubunganaatasanadengan bawahaniiatau karyawannyaiiharus idi jagaiidengan ibaik idan harusasalingamenghargai antaraiiatasan idengan bawahan, idengan isaling menghargaiiimaka iakan menimbulkanirasaihormat diantaraiiindividu masing-masing.

1. Hubunganasesamaarekan kerja

hubunganaidenganairekan kerjaayang harmonisadan tanpaaisaling intrikaidi antaraiisesama irekan sekerja.iSalah satuifaktor yangiidapat mempengaruhiakaryawan tetapatinggal dalamasatu organisasiaadalahaadanya hubunganayangaharmonis danikekeluargaan.

1. Komunikasi antar pegawai

Kerjasamaaantara karyawanaharus dijagaaidenganaibaik, karenaaakan mempengaruhiaapekerjaan ayang merekamlakukan. Jikamkerjasama antaramkaryawan dapatmiterjalin denganibaik makaikaryawanidapat menyelesaikanmpekerjaanmmereka secaraiefektif daniefisien.

1. Keamananikerja

Gunaiimenjaga itempat idan lingkunganiikerja itetap idalam keadaaniiaman, imaka iperlu diperhatikaniiadanya keberadaannya. iSalah isatu iupaya menjagaikeamanan diitempatikerja, dapatamemanfaatkan tenagaakerja satuanaapetugas akeamanan (SATPAM).

**Motivasi**i**Kerja**

Motivasiaakerja aadalah sekumpulanakekuatan energetikayang dimulaiibaik dariidalammaupunidiluar pekerja, idimulai idari iusaha iyang berkaitaniidengan ipekerjaan, idan mempertimbahkaniarah, intensitasidan ketekunannyai(Wibowo, 2015).

**Indikator**i**Motivasi**i**Kerja**

Adapuniibeberapa iindikator dalamiimotivasi iseperti iyang idi kemukakani olehiSunyotoi(2012:13) adalahisebagaiiberikut:

1. Promosi

Promosiaadalah kemajuanaseorang karyawanaipada suatuaitugas yang lebihaabaik, baikaadipandangaadari sudutmtanggung jawabayangalebih berat, martabatmatau statusmyang lebihitinggi, kecakapaniiyangiilebih baik,midan terutamamitambahan pembayaranaupah danagaji.aSyarat waktu, tempataiatauaisyarat-syarat kerjailainnya dapatijugaimerupakan ciri-cirinya “tugasiyang lebihibaik”, dimanaiiseorang ikaryawan mendapatipromosi, tetapiijikaitugas tidakimengandung kecakapaniatau tanggungajawab yangalebihiabesar sertaipembayaran yangilebihitinggi, makaiiini ibukan imerupakan promosi. iPromosi ibagi ikaryawan adalahiilebih ipenting idaripada kenaikaniigaji. iUmumnya isetiap promosiiiberarti isuatu ipemberian upahiiberupa iuang iyang ilebih banyak.

1. PrestasiiKerja

Pangkalitolakipengembangan kaririiseseorang iadalah prestasiakerjanyaamelakukan tugasiiyang idipercayakan kepadanyamsekarang.aTanpa prestasiiikerja iyang memuaskan, isulit ibagi seorangiikaryawan iyang diusulkaniioleh iatasannya agaradipertimbangkanauntuk dipromosikanike jabataniatau pekerjaanayang lebihaitinggi diamasaadepan.

1. Pekerjaaniituisendiri

Telahaaberulang akali aditekankan bahwaaapada aakhirnya atanggung jawabidalam mengembangkanikarir terletakiipada imasing-masing pekerja. iSemua ipihak iseperti pimpinan,iatasanilangsung,ikenalan daniipara ispesialis idi ibagian kepegawaian, ihanya iberperan memberikaniibantuan. iBerarti tergantungiipada ikaryawan iyang bersangkutan, iapakah iakan memanfaatkaniiberbagai kesempatanmmengembangkanmdiri sendiriiatauitidak.

1. Penghargaani

Pemberianimotivasi denganimelalui kebutuhaniipenghargaan iseperti penghargaaniiatas iprestasinya, pengakuaniiatas ikeahlian idan sebagainya. iHal iyang isangat diperlukanmuntuk memacumgairah kerjamaibagi paramaikaryawan. Penghargaanmamadisini idapat merupakanmamatuntutan mafaktor manusiawimatas kebutuhanmdan keinginanmauntuk imenyelesaikan suatumatantangan yangmaharus dihadapi. Karyawanmadengan kemampuannyama imelaksanakan tugasiapa sajaiyang diberikanioleh tempatmdimana merekambekerja. Tentuasaja semakinatinggiajabatan akanmsemakin berataitugasmyang menjadimmtanggung ijawabnya, demikianijuga garisiwewenangnya semakiniluas danibesar.

1. Pengakuani

Pengakuanaiatas kemampuanaidan keahlianambagi karyawana.dalam suatuapekerjaan merupakanasuatu kewajibanioleh perusahaan.iKarena pengakuanamtersebut imerupakan salahasatu kompensasiayang harus diberikanaoleh perusahaanakepada karyawanaayang amemang mempunyaiasuatu keahlianitertentu danadapat melaksanakanapekerjaan yangaibaikaapula. Halaiiniaaakan mendorongaapara karyawanaayang mempunyaiikelebihan diibidangnya untukilebih berprestasiilebihibaik.

1. Keberhasilani

dalamiibekerja iKeberhasilan dalamibekerja dapatimemotivasi paraiikaryawan iuntuk ilebih bersemangatiidalam melaksanakanitugas-tugasiyang diberikaniioleh iperusahaan. Denganiikeberhasilan itersebut setidaknyaiidapat imemberikan rasambangga dalammperasaaan karyawanabahwa merekaatelah mampua mempertanggungjawabkanmapa yangamenjadiitugasnya.iDengan demikianipihak perusahaanipun akanmsemakin percayambahwa karyawannyammmempunyai kemampuaniyang baikidanihal iniiiakan imemacu ipihak perusahaaniiuntuk mempertahankaniikaryawannya untuklltidak lpindah lketempat lain

**Kinerja**

Rivaiaidan Sagalaa(2009:548) menjelaskanmikinerja sebagaimsuatu fungsiadari motivasiadanakemampuan untukiimenyelesaikan itugas iatau pekerjaaniiseseorang isepatutnya memilikiiderajat kesediaanidanitingkat kemampuaniatertentu. Kesediaaniadan keterampilaniseseorang tidaklahicukup efektifmuntuk mengerjakanmsesuatu tanpaapemahaman yangajelasatentang apaiiyang iakan idikerjakan idan bagaimanaimengerjakannya.

**Indikator Kinerja**

Indikatoriikinerja ikaryawan yangadipakai diadalam penelitianaini adalahiidari ipendapat iyang dikemukakanaoleh Bernardina(dalam Robbins, 1998:260) danaJamesaA.aF. Stoneriidan iR.E. iFreeman (dalam Dharma, 2001:554). Indikatoritersebut adalahisebagaiiberikut:

1. Kualitasikerja

2. Kuantitasikerja

3. Pengetahuanimengenaiipekerjaan

4. Kerjaisama

5. Ketepataniwaktu

6. Efektivitasi

7. Kemandiriani

8. Komitmenikerja

**Perumusan**i**Hipotesis**

Berdasarkani landasaniiteori danikerangka konseptualidiatas,imaka hipotesisiidalam ipenelitian iini dirumuskanisebagaiiberikut :

H1 : LingkunganiiKerja berpengaruhmisignifikan iterhadap kinerja Guru dan pegawai Pada SMP Negeri 11 Surabaya

H2 : MotivasiaKerjaaberpengaruh signifikanaterhadap KinerjaaGuru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya

H3 : LingkunganaaKerja idan Motivasia Kerjaaiberpengaruh signifikanaterhadapakinerja Guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 surabaya

Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

**3. METODE PENELITIAN**

MenurutiSugiyono (2015:14), “Metodeikuantitatifimerupakan metodeipenelitian yangiberlandaskan padaifilsafat positivism,idigunakan untukimeneliti padaipopulasiiatau sampelitertentu, pengumpulanidata menggunakaniinstrumenipenelitian, analisisidataibersifat kuantitatif/statistik,idenganitujuan untukimenguji hipotesisiyangitelah ditetapkan”.

**Jenis Data dan Sumber Data**

Jenismpenelitan inimadalah kuantitatifi yaitui dataiiyang menggunakaniiangka. iSumber idata yangadigunakan dalamapenelitianaini adalahasumber dataaprimer danasumber dataasekunder.

**Populasi**a**dan**a**Sampel**

Populasiadalam penelitianaini adalahamseluruh GuruamdanaaPegawai SMPa iNegeri a11 aSurabaya. aDengan sampelm50 Gurumdan PegawaimSMP Negerii11iSurabaya.

**Definisi**m**Variabel**m**dan**m**Definisi Operasional**

Variabelaadalah suatuaatribut atauisifat atauinilai dariiorang,iobyek atauikegiatan yangimempunyaiivariasi tertentuiyang ditetapkaniolehipeneliti untukadipelajari danamampuamenarik kesimpulaniidalam ipenelitian (Sugiyono, 2014).

Definisiiioperasional ivariable penelitianaadalah Suatuaatributaatau sifatiatau nilaiidariiorang, obyekiatau kegiatanaayang mempunyaiimvariasi tertentuiyang ditetapkaniolehipeneliti untukiidipelajari idan iditarik kesimpulannyai(Sugiyono, 2014).

1. LingkunganiKerjai(X1)

lingkunganiikerja iadalah keseluruhanasarana prasaranaakerja yangmada dimsekitar gurumdan pegawaimyang sedangmmelakukan pekerjaanaayang adapat mempengaruhiaapelaksanaan pekerjaan.ayang adapat adiukur melaluiaindikator lingkunganakerja menurutaiSedarmayantiai(2014:21) adalahaasebagai berikut:Pencahayaan,aKelembaban, Kebisingan,apewarnaan,aRuang gerak,aBau-bauanadiatempat kerja, Hubunganaadengan apemimpin, Hubunganadengan rekanakerja.

1. MotivasiaKerja (X2)

Motivasiaaadalah asuatu keadaanmdalam pribadimyang mendorongakeinginanaindividu untukiimelakukan ikeinginan tertentuaguna mencapaiatujuan yangiidapat idiukur imelalui indikatoriimotivasi ikerja menurutiiSunyoto (2012:13) adalahisebagaiiberikut:iPromosi,Prestasiakerja, Pekerjaanaitu sendiri, aPenghargaan, Pengakuan,aKeberhasilan.

1. Kinerja(Y)

Kinerjaaadalah sebagaiihasil kerjaiisecara ikualitas idan kuantitasiiyang idapat idicapai olehiiseseorang idalam melaksanakaniitugas isesuai denganmtanggung jawabmyang diberikanmyang dapatmdiukur melaluiiiindikator ikinerja menurutiipendapat iBernardin (dalam Robbins, 1998:260) dan JamesaA.iF.iStoner idan iR.E. Freemani (dalamiiDharma, 2001:554) iadalah isebagai berikut:Kualitasikerja,iKuantitas kerja, iPengetahuan imengenai pekerjaan, iKerja isama, Ketepatan iwaktu, iEfektivitas, Kemandirian,iKomitmenikerja.

**Proses Pengolahan Data**

1. Editingi
2. Scoringi
3. Codingi
4. Tabulatingi
5. Procesingi

6. Cleansingi

**Metode**i**Analisis**i**Data**

**Analisis**i**Regresi Linier**i**Berganda**

MenurutiSugiyonoi(2016:192) analisisiiregresi ilinier ibergnada merupakaniregresi yangimemilikiisatu variabelidependen danidua atauilebih variabeliiindependen. iAdapun persamaaniiregresi ilinier iberganda sebagaiiberikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 +e

Keterangan :

Y= VariabeliDependen

a= Konstantai

b1= KoefisiensiiRegresiipertama

b2= KoefisiensiiRegresiikedua

X1= VariabeliIndependenipertama

X2= VariabeliIndependenikedua

e= errori/ variabelipengganggu

## AnalisisiKoefisieniDeterminasi (R2)

Koefesienmdeterminasimpada intinyaiimengukur iseberapa ijauh kemampuaniimodel idalam menerangkaniivariasi ivaribel independen. iKoefoisien ideterminasi iniiidigunakan ikarena idapat menjelaskaniikebaikan idari imodel regresiaidalam memprediksiaivariabel dependen.aNilai koefisienadeterminasi terletakaantara noladan satua(0 < R2 <1). NilaimR2 yangmmendekati 0 menunjukaniikemampuan ivariabel independeniisangat iterbatas idalam menjelaskanivariabelidependen.iNilai R2 iyang imendekati i1 imenunjukan semakinmbesar kemampuanmvariabel independeniidalam imenjelaskan variabelidependeni(Ghozali, 2015).

# TehnikiPengujian Hipotesisidan AnalisisiData

## UjiiInstrumen

1. UjiiValiditas

Ujiiivaliditas iyang idilakukan dalamapenelitian iniadigunakan untukamenguji item-itemadalam instrumenti ataua alatiaukur penelitian. aHal aini adilakukan untukamendapatkanaitemayang dapatamengukur variableayang akanaidiukur dalamaipenelitian ini. aUji avaliditas ainstrument dilakukanidenganimenggunakan formulaiikorelasi idengan bantuaniiSPSS Stastistiki(sugiyono, 2014).

1. UjiiReliabilitas

Reliabilitasi imerupakan iindeks yangiidigunakan iuntuk menunjukkaniirelative konsistensinyaisebuah alatiukur. Alatiiukur iyang ireliable ibila digunakaniiuntuk imengukur obyekayang samaaberulangakali akanaimenghasilkanaidataayang relativeisama (Sugiyono, 2014). Penelitianiiini imenggunakan reliabilitasiidengan skoriidiatas 0,6.

## UjiiAsumsiiKlasik

Ghozalii(2011) imenjelaskan bahwaapenggunaan modelaanalisis regresiiiberganda iterikat idengan sejumlahiiasumsi idan iharus memenuhiiiasumsi-asumsi iklasik yangiimendasari imodel itersebut. Pengujianiiasumsi iyang iharus dipenuhiiiagar ipersamaan iregresi dapatiidigunakan idengan ibaik, antaraiilain iuji inormalitas, iuji heterokedastisitas, idan iuji multikolinieritasi.

* 1. Ujiinormalitas

Ghozalii (2011) imenjelaskan bahwaauji normalitasabertujuan mengujiiiapakah idata berdistribusiiinormal i/ itidak. Dilakukaniidengan istatistik kolmogoroviiSmirnov iterhadap unstandardizediiresidual ihasil regresi. iData idikatakan inormal jikaiinilai iprobabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnovi> 0,05.

* 1. UjiiHeterokedastisitas

Ghozalii(2011) imenjelaskan bahwaiiuji iheterokedastisitas bertujuanimenguji apakahidalam modeliiregresi iterjadi ketidaksamaaniivariance idari residualiisuatu ipengamatan ike pengamataniiyang ilain. iJika varianceiidari iresidual isatu pengamatanikeipengamatanilain tetap, imaka idisebut homoskedastisitas idan ijika berbedaiidisebut heteroskedastisitas. iModel regresimyang baikaadalahmyang homoskedastisitasiiatau itidak terjadiiiheteroskedastisitas. Pengujianiiheterokedastisitas dalammpenelitian iniadilakukan denganiujiiGlejser, yaituidengan meregresikaniinilai iabsolut residualiiterhadap ivariabel independen. iJika ivariabel inilai absolutei Ut (AbsUt) > 0,05 makaiitidak iterjadi heterokedastisitasi

* 1. UjiiMultikolinieritas

Ghozalii(2011) imenjelaskan bahwaiiuji imultikolinieritas bertujuaniimenguji iapakah modeliregresi ditemukaniadanya korelasimiantar variabeliibebas (independen). iModel iregresi yangiibaik iseharusnya itidak terjadiiikorelasi idi iantara variabeliindependen. Caraiyang digunakaniiuntuk imendeteksi multikolinieritasii26 imelalui toleranceiivalue idan iVIF (VarianceiInflasioniFactor). Jika tolerance ivalue > 0,1 daniVIF ≤ 10iimaka itidak iterjadi multikolinieritasi.

## Uji – T

MenurutmRusdiana Simamoraadan Robina(2019),aUji tadimaksudkan untukimelihat secaraiparsialiapakah adaipengaruh yangisignifikaniidari independentiiterhadap ivariabel dependent. iKriteria ipengambilan keputusan,iyaitu:

Jikaiinilai isig < 0.05 makaaHo ditolakidan Haiditerima.

Jikaiinilai isig > 0.05 imaka iHo diterimaidan Haiditolak.

## Uji - F

Menurut Rusdiana Simamora dan Robin (2019), Uji f adalah untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama (serentak) berpengaruh dan signifikan terhadap variable dependent. Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model, apakah model tersebut persamaanya sesuai dengan keriteria cocok (*fit*) atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

a. Ho iditolak dan Ha iditerima dengan nilai sig < 0.05 artinya semua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

b. Ho diterima dan Ha ditolak dengan nilai sig > 0.05 artinya semua variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**AnalisisiRegresiiLinieriBerganda**

**Y = a + b1X1 + b2X2 + e**

Kinerja = 6.402 + 0.016(LK) 1.190 (MK) + e

Persamaan regresi linier berganda tersebut mememiliki arti pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6.402 artinya jika Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya constant, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6.402.

2. koefisien oregresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.016 koefisien positif menunjukan bahwa variabel aLingkungan iKerja mempunyai pengaruh dengan kinerja (Y). Yang berarti apabila terdapat peningkatan pada lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan maka variabel Y atau Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.016.

3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1.190. koefisien positif menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh dengan Kinerja (Y). Yang berarti apabila terdapat peingkatan pada Motivasi Kerja (X2) sebesar satu satuan maka variabel Y atau Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 1.190

**Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Nilai Koefisien determinasi (R2) pada variabel Kinerja adalah sebesar 0.946, artinya dari seluruh pengamatan menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikatnya (kinerja) sebesar 94.6% Sisanya 5.4% (diperoleh dari 100% - 94.6%) adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan pada model diatas.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Berdasarkanaaidasil dari uji normalitas dengan menggunakan pendekatan kolmogrov-smimov menunjukaniiihisignifikansifmresidual sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 dan menunjukan data tersebut telah terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian Menunjukan hasil heterokedastisitas nilai sig pada X1 sebesar 0.259 dan X2 nilai sig pada X2 sebesar 0.303. masing- masing telah memenuhi syarat nilai absolute Ut (Absut) > 0.05 maka disimpulkan odalam ipenelitian ini tidakiterjadiiheterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa dari semua variabel hasil perhitungan tolarance > 0.1 dan VIF < 10 maka persamaan regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas, dengan nilai Tolarance dari Lingkungan Kerja 0.973 > 0.1 dan nilai VIF 1.028 < 10 , nilai Tolarance dari Motivasi Kerja 0.973 > 0.1 dan nilai mVIF 1.028 < 10. Dengan demikianadapat ndisimpulkan lbahwa tidak oterjadi ikorelasi antar ivariabel independen dan telah memenuhi asumsi uji multikolinieritas.

**Uji T**

Berdasarkan hasil iuji t idalam penelitian Maka idapat disimpulkan masing-masing tabel sebagi berikut:

1. lingkungan Kerja memiliki thitung  sebesar 2.021dengan nilai sig 0.049 < 0.05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh isignifikan iterhadap kinerja guru dan ipegawai, dengan demikian hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dapat di terima.

2. Motivasi Kerja memiliki thitung sebesar 28.576 dengan nilai sig 0.000 < 0.05.

Artinya imotivasi ikerja iberpengaruh signifikan iterhadap ikinerja iguru dan pegawai, dengan demikian hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikam terhadap kinerja guru dan pegawai dapat di terima.

**Uji F**

Berdasarkan hasil output SPSS nilai Fhitung sebesar 411,934 dengan nilai sig 0.000 < 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dapat diterima.

**5. Simpulan**

1. Bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja SMP Negeri 11 Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan kerja yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu “Pewarnaan dan Keamanan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pewarnaan di ruang kerja sudah membuat suasana ruangan kerja menjadi nyaman serta keamanan guru dan pegawai dalam bekerja lingkungan kerjanya sudah terjamin keamanannya oleh SMP Negeri 11 Surabaya.

2. Bahwa variabel Motivasi Kerja(X2) memiliki ipengaruh terhadapakinerjaaGuru daniPegawai SMP Negeri 11 Surabaya. hal ini dapatidilihat dariiindikator Motivasi Kerja yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu “Penghargaan”. Dengan odemikian idapat disimpulkan ibahwa ipenghargaan berpengaruh dalam memacu gairah kerja bagi guru dan pegawai SMP Negeri 11 Surabaya.

3. Bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki indikator yang lebih dominan dalamopenelitianiiniiyaitu: “Pengetahuan mengenaiipekerjaan”. Dengan demikian dapat disimpulkan penegtahuan mengenai pekerjaan sangat penting dalam mendukung jalannya pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dari guru dan pegawai SMP Negeri 11 Surabaya.

**Saran**

Berdasarkan ohasil dari pembahasan dan ikesimpulan isaran yangidapatidiberikaniadalahisebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 11 Surabaya diharapkan agar dapat memperbaiki Lingkungan kerja dan memberi Motivasi kepada guru dan pegawai agar guru dan pegawai di SMP Negeri 11 Surabaya dapat berkerja dengan efektif dan dapat meningkatkan mutu kinerjanya.

2. Bagi SMP Negeri 11 Surabaya agar membangun pagar sekolah yang tinggi untuk menjaga keamanan dalam kelangsungan kegiatan peserta didik, guru dan pegawai.

3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian di luar variabel iindependen oyaitu Lingkungan iKerja dan iMotivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor dalam Kinerja.

**6. Daftar Pustaka**

*Afandi, P,* 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Teori Konsep dan Indikator edisi 1**.** Pekanbaru: Zanafa

*Badri Munir Sukoco,* 2006. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Surabaya: Erlangga

*Ghozali, Imam,* 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

*Ghozali,* Imam, 2015. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

*Hasibuan, M.* 2010. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.*Istijanto,* 2006**. Riset Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

*Kasmir,* 2016*.***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

*Rivai & Sagala, 2009*. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.

*Rosiana, dkk,* 2016*.***Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus of Control dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin).** J. Wawasan Manaj. Vol. 4, 12.

*Sedarmayanti,* 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV Mandar Maju

*Sedarmayanti,*  2014**. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Jakarta: Mandar Maju

*Sunyoto, Danang, 2012*. **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).** Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

*Sutrisno, Edy*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana

*Sugiyono,*  2014**. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Metode Penelitian dan Perkembangan).** Bandung: Alfabeta

*Sugiyono,*  2015. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).** Bandung: Alfabeta

*Sugiyono,* 2016. **Statistika Untuk Penelitian.** Bandung: Alfabeta.

*Wibowo,* 2015. **Perilaku Dalam Organisasi.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.