

PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI 1 SURABAYA

by Ananda Nadine Aulia

| | | | |
|----------------|---------------------------------|-----------------|-------|
| FILE | ANANDA_NADINE_JURNAL.DOC (107K) | WORD COUNT | 2861 |
| TIME SUBMITTED | 16-JUL-2020 08:50PM (UTC+0700) | CHARACTER COUNT | 27157 |
| SUBMISSION ID | 1358216511 | | |

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI 11 SURABAYA**

17
Ananda Nadine Aulia¹, Sumiati²
Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Anandanadine93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 11 Surabaya. Penelitian dilakukan pada guru dan pegawai dengan jumlah 50 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner likert dengan lima pilihan jawaban. Teknik analisis data yang yaitu digunakan regresi linier berganda dan menggunakan uji instrumen, uji hipotesis, uji t, uji f. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki T_{hitung} sebesar 2.021 dengan nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas ($0.049 < 0.05$), Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki T_{hitung} sebesar 28.576 dengan nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas ($0.000 < 0.05$) Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari hasil uji F yang memiliki F_{hitung} sebesar 411.934 dengan diperoleh nilai signifikan kurang dari nilai probabilitas ($0.000 < 0.05$). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.946 hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel terikatnya yaitu Kinerja sebesar 94.6% dan sisanya sebesar 5.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Motivation on the Performance of teachers and staff at SMP Negeri 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 results showed that the Work Environment has a significant 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 Fcount amounted to 411,934 by obtaining a significant value less than the probability value (0,000 < 0.05). The coefficient of determination in this study amounted to 0.946 this shows the Work Environment and Work Motivation is able to explain the dependent variable 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

Dunia pendidikan saat ini sangat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan zaman. Peningkatan pelaksanaan pendidikan baik pendidikan non formal (masyarakat), dan pendidikan formal (sekolah) itu sangat perlu. Khususnya pendidikan formal memberikan peranan yang besar bagi seseorang dalam hal mencapai kemampuan akademis sehingga perlu mengembangkan upaya untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas pendidikan. Dalam lembaga pendidikan formal seperti sekolah, kinerja (sumber daya manusia guru dan pegawai) yang kompeten sangat di butuhkan agar dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Guru dan pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai roda penggerak di setiap kegiatan yang ada di sekolah.

Sedangkan menurut (Rosiana dkk, 2016) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Keberhasilan suatu lembaga sekolah di pengaruhi oleh kinerja guru dan pegawai. Kinerja guru dan pegawai yang baik merupakan salah satu sasaran dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Kasmir (2016:189), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari guru dan pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari beberapa faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja bagi guru dan pegawai yang bekerja. Penelitian mengenai lingkungan lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006:207)**, menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Afandi (2018), mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain dari lingkungan kerja dan pegawai adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2010:95) “motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya ?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya ?
3. Apakah lingkungan Kerja, motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedamayanti(2009), Manajemen sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penelitian.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai dan guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja .
 - b. Kelembaban
Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
 - c. Kebisingan
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk

mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi .

d. Pewamaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi .

e. Ruang gerak

Ruang Gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

1. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Komunikasi antar pegawai

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2015).

Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator dalam motivasi seperti yang di kemukakan oleh Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”,

dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang

bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

e. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan

yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

f. Keberhasilan

dalam bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ketempat lain

Kinerja

Rivai dan Sagala (2009:548) menjelaskan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup

efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin (dalam Robbins, 1998:260) dan James A. F. Stoner dan R.E. Freeman (dalam Dharma, 2001:554). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Kerja sama
5. Ketepatan waktu
6. Efektivitas
7. Kemandirian
8. Komitmen kerja

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dan pegawai Pada SMP Negeri 11 Surabaya

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya

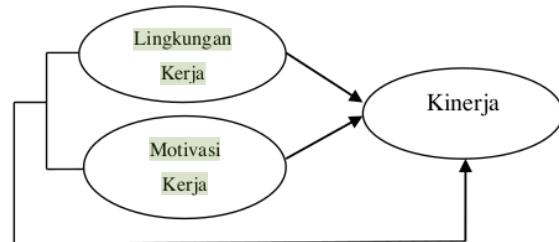
H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru

dan pegawai pada SMP Negeri 11 Surabaya

10

Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:14), “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang menggunakan angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Pegawai

SMP Negeri 11 Surabaya. Dengan sampel 50 Guru dan Pegawai SMP Negeri 11 Surabaya.

Definisi Variabel dan Definisi

Operasional

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan mampu menarik kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2014).

Definisi operasional variable penelitian adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

1. Lingkungan Kerja (X1)

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar guru dan pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. yang dapat diukur melalui indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut:Pencahayaan, Kelembaban, Kebisingan, pewarnaan, Ruang gerak, Bau-bauan di tempat kerja, Hubungan dengan pemimpin, Hubungan dengan rekan kerja.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan yang dapat diukur melalui indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut: Promosi ,Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Pengakuan, Keberhasilan.

3. Kinerja(Y)

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang dapat diukur melalui indikator kinerja menurut pendapat Bernardin (dalam Robbins, 1998:260) dan James A. F. Stoner dan R.E. Freeman (dalam Dharma, 2001:554) adalah sebagai berikut:Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kerja sama, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

Proses Pengolahan Data

1. Editing
2. Scoring
3. Coding
4. Tabulating
5. Prosesing

6. Cleansing

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen

a= Konstanta

b₁= Koefisiensi Regresi pertama

b₂= Koefisiensi Regresi kedua

X₁= Variabel Independen pertama

X₂= Variabel Independen kedua

e= error / variabel pengganggu

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan

semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2015).

Teknik Pengujian Hipotesis dan

Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk menguji item-item dalam instrument atau alat ukur penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan item yang dapat mengukur variabel yang akan diukur dalam penelitian ini. Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan formula korelasi dengan bantuan SPSS Statistik (sugiyono, 2014).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang digunakan untuk menunjukkan relative konsistensinya sebuah alat ukur. Alat ukur yang reliable bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama berulang kali akan menghasilkan data yang relative sama (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan skor diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik, antara lain uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas .

1. Uji normalitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal / tidak. Dilakukan dengan statistik kolmogorov Smirnov terhadap unstandardized residual hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.

2. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel nilai absolute $Ut (AbsUt) > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas 26 melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas .

Uji – T

Menurut Rusdiana Simamora dan Robin (2019), Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah

ada pengaruh yang signifikan dari independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

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 kriteria cocok (*fit*) atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

a. H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai $\text{sig} < 0.05$ artinya semua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

b. H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai $\text{sig} > 0.05$ artinya semua variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 6.402 + 0.016(\text{LK}) + 1.190$$

$$(\text{MK}) + e$$

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

1. Konstanta sebesar 6.402 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) nilainya constant, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6.402.
2. koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.016 koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja (Y). Yang berarti apabila terdapat peningkatan pada lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan maka variabel Y atau Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.016.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1.190. koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh dengan Kinerja (Y). Yang berarti apabila terdapat peningkatan pada Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan maka variabel Y atau Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 1.190

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (R^2) 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

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan pendekatan kolmogrov-smimov menunjukkan signifikansi residual sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 dan menunjukkan data tersebut telah terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian Menunjukkan 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 U_t ($Absut$) > 0.05 maka disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa dari semua variabel hasil perhitungan tolerance > 0.1 dan VIF < 10 maka persamaan regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas, dengan nilai Tolerance dari Lingkungan Kerja $0.973 > 0.1$ dan nilai VIF $1.028 < 10$, nilai Tolerance dari Motivasi Kerja $0.973 > 0.1$ dan nilai VIF $1.028 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel

independen dan telah memenuhi asumsi uji multikolinieritas.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian Maka dapat disimpulkan masing-masing tabel sebagai berikut:

1. lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.021 dengan nilai sig $0.049 < 0.05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, dengan demikian hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dapat di terima.

2. Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 28.576 dengan nilai sig $0.000 < 0.05$.

Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, dengan demikian hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dapat di terima.

Uji F

Berdasarkan hasil output SPSS nilai F_{hitung} 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 pengaruh terhadap kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri 11 Surabaya. hal ini dapat dilihat dari indikator Motivasi Kerja yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu "Penghargaan". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh dalam memacu gairah kerja bagi guru dan pegawai SMP Negeri 11 Surabaya.

3. Bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki indikator yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu: "Pengetahuan mengenai pekerjaan". Dengan demikian dapat disimpulkan pengetahuan mengenai pekerjaan sangat penting dalam mendukung jalannya pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab

dari guru dan pegawai SMP Negeri 11 Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan saran yang dapat diberikan adalah sebagai 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 bekerja dengan efektif dan dapat meningkatkan mutu kerjanya.

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 independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi 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

10
Badri Munir Sukoco, 2006. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Surabaya: Erlangga

9
Ghozali, Imam, 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

27
Hasibuan, M. 2010. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Istijanto, 2006. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

8
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.

7
Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju

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

13
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

6
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.

18
Wibowo, 2015. **Perilaku Dalam Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI 1 SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

% **15**
SIMILARITY INDEX

% **12**
INTERNET SOURCES

% **7**
PUBLICATIONS

% **14**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.ums.ac.id Internet Source % **2**

2 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper % **2**

3 Submitted to Universitas Terbuka Student Paper % **1**

4 Submitted to iGroup Student Paper % **1**

5 Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper % **1**

6 ebookpdf.com Internet Source % **1**

7 repository.fe.unj.ac.id Internet Source % **1**

8 Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper % **1**

| | | |
|----|---|------|
| 9 | journal.undiknas.ac.id Internet Source | % 1 |
| 10 | eprints.uny.ac.id Internet Source | % 1 |
| 11 | www.scribd.com Internet Source | % 1 |
| 12 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper | <% 1 |
| 13 | jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 14 | Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper | <% 1 |
| 15 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | <% 1 |
| 16 | journal.stieamkop.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 17 | ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 18 | jurnal.umsu.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 19 | journal.poltekkes-mks.ac.id Internet Source | <% 1 |

| | | |
|----|--|------|
| 20 | es.scribd.com Internet Source | <% 1 |
| 21 | etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 22 | Submitted to Universitas PGRI Madiun Student Paper | <% 1 |
| 23 | repositori.umsu.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 24 | jpk.ppj.unp.ac.id Internet Source | <% 1 |
| 25 | Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper | <% 1 |
| 26 | Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper | <% 1 |
| 27 | repository.upnvj.ac.id Internet Source | <% 1 |

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON