

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak

Mushiva Pridayanni ^{1*}, Kemas Vivi Andayani ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)	<i>This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of Village Officials in Rangkasbitung District, Lebak Regency. The method used was quantitative, the sampling technique used random sampling and the sample obtained in this study was 56 respondents from 127 populations. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are as follows: The work environment has a significant effect on performance with the regression equation $Y = 4.222 + 0.878 (X1)$ with a correlation value of 0.902. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. There is an influence of work motivation on the performance of village officials with the regression equation $Y = 25.306 + 0.196 (X2)$ with a correlation coefficient value of 0.915, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence of work motivation on the performance of village officials in Rangkasbitung District. Simultaneously, the work environment and work motivation have a significant effect on the performance of village officials with the regression equation $Y = 2.593 + 0.374 (X1) + 0.629 (X2)$. The coefficient value is 0.858. The hypothesis test shows that the $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $(277.912 > 3.1720)$.</i>
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden dari 127 populasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 4,222 + 0,878 (X1)$ dengan nilai korelasi sebesar 0,902 Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan persamaan regresi $Y = 25,306 + 0,196 (X2)$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,915, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung. Secara simultan Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan persamaan regresi $Y = 2,593 + 0,374 (X1) + 0,629 (X2)$ nilai koefisien sebesar 0,858 uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(277,912 > 3,1720)$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah tempat dimana setiap orang berkembang menyalurkan ambisinya untuk meningkatkan organisasi itu sendiri. Untuk meningkatkan perangkat kinerja, para staff dan aparatur desa harus dapat mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Dalam organisasi harus dapat menilai kinerja selama pelaksanaannya. Kinerja adalah hasil akhir dari keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi.

*Corresponding author.

E-mail: mushivapridayanni@gmail.com

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah tujuan organisasi yang ditetapkan. Salah satunya melalui perkembangan dalam Sumber Daya Manusia, perbaikan dalam Sumber Daya Manusia tersebut bertujuan memperkuat diri dan dapat meningkatkan daya tahan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan. Kasmir (2019:182), "kinerja merupakan sebuah hasil kerja dan tindakan yang dicapai guna memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu". Kinerja juga dapat dipergunakan secara menyeluruh bagi kepentingan sebuah organisasi, maupun kepentingan individu. Dapat diperlukan sebuah pelatihan agar para pegawai bisa melakukan aktivitas dengan efektif. Kinerja adalah salah satu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Afandi (2018:83) menyatakan, "Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam satu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab. Suatu upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar aturan yang berlaku dan tidak diluar batas dengan moral dan etika".

Selain kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa. Beberapa faktor yang perlu dicermati yaitu seperti motivasi dan lingkungan kerja. Para aparatur desa merasa termotivasi ketika mereka merasa tindakan mereka mengarah pada tujuan dan penghargaan yang berharga yang memenuhi kebutuhan mereka. Observasi yang dilakukan di beberapa Kantor Desa, pada bulan September 2023 menyangkut sistem pelayanan yang diberikan kepada masyarakat diduga sangat kurang memberi kepuasan kepada mereka. Handoko dan NiKurniasari (2018:79) mengatakan "motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah tujuan tertentu baik secara sadar ataupun tidak".

McClelland dalam Suwanto (2020:161), "motivasi merupakan kekuatan yang baik berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang dapat mendorong untuk bisa memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, interaksi maupun dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan observasi pada Bulan November 2023 diperoleh juga bahwa Perangkat Desa memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat dan ingin melihat secara langsung perkembangan pelayanan di Kantor Desa yang ada di Kecamatan Rangkasbitung. Hasil wawancara dengan perangkat desa di beberapa desa menjelaskan bahwa tunjangan yang didapatkan belum termasuk cukup, karena dibawah dari upah minimum. Diguga tunjangan yang didapat belum juga mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab para aparatur desa menjadi tinggi. Selain itu hasil observasi yang dilakukan di beberapa kantor Desa yang ada di Kecamatan Rangkasbitung juga pada bulan Desember 2023 diperoleh hasil bahwa hanya ada beberapa perangkat desa yang diduga dapat hadir tepat waktu sebelum jam kerja dimulai. Jam kerja yang seharusnya dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB, ternyata pada pukul 08.40 WIB hanya ada beberapa pegawai saja yang baru hadir. Pada pukul 14.30 WIB ternyata sebelum pukul 16.00 WIB para pegawai sudah ada yang meninggalkan kantor. Selain itu, tidak adanya surat ijin secara tertulis ketika pegawai hendak meninggalkan atau berhalangan hadir untuk berangkat kerja.

Dengan demikian hal tersebut diduga bahwa pegawai beranggapan jika kantor kepala desa adalah sebuah organisasi yang tingkatnya berada paling bawah, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat dilakukan juga diluar jam kerja. Selain motivasi, ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para perangkat desa yaitu seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan sebuah kinerja. Karena lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Afandi (2018:65) menyatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan didapat juga mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditembankan, misalnya seperti dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang kurang memadai sebagainya. Observasi yang dilakukan pada bulan Oktober 2023 di Kantor Desa yang ada di Kecamatan Rangkasbitung peralatan dan perlengkapan kantor banyak yang sudah cukup tua dan tidak layak untuk digunakan kembali.

Afandi (2018:65) menyatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan didapat juga mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditembankan, misalnya seperti dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang kurang memadai sebagainya. Dari penjelasan beberapa tabel di atas, mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dilihat jika bahwa berpengaruh itu lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk kinerja para perangkat desa yang ada di Kantor Kecamatan Rangkasbitung. Dalam sebuah organisasi lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen. Bagi sebuah organisasi tujuan penelitian lingkungan kerja adalah untuk memperbaiki lingkungan kerja dalam sebuah organisasi yang ada. Dalam penilaian lingkungan kerja juga perlu dilakukan adanya sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi di perusahaan atau organisasi. Agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

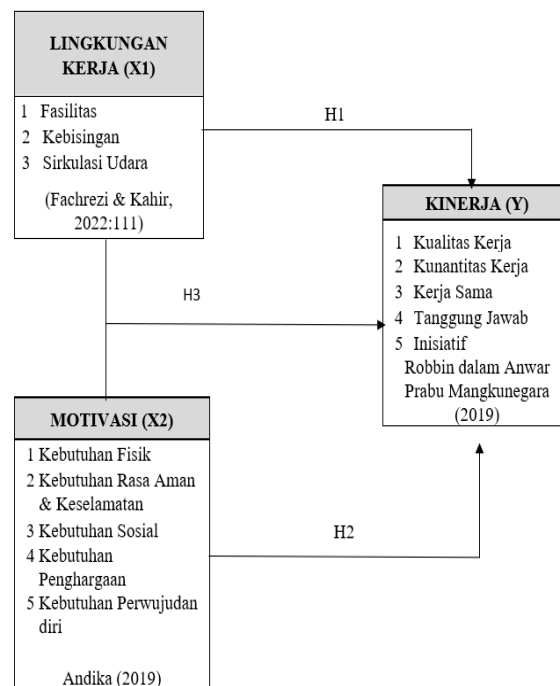
Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang berada pada karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”. Menurut Effendy & Fitria (2019:50) “Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih rendah”.

Motivasi Kerja

Menurut Gering (2017:277) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja tersebut. Menurut Robbins (2018:7) motivasi di definisikan sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu mencapai tujuan”. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Kinerja Karyawan

Angga Pratama (2024:76) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan maupun organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing”. Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam upaya yang mengatasi upaya yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan yang salah satunya melalui perkembangan sumber daya manusia. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan sumber daya manusia dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan, “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”, sedangkan menurut Afandi (2021:83-84), “kinerja adalah keserasian seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan”. Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung.
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung.
- H3: Terdapat pengaruh yang dominan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alasan utamanya adalah penggunaan metode kuantitatif paling relevan untuk dapat mengukur keterkaitan antara beberapa variabel menjadi sebuah informasi yang dapat disajikan dengan mengulas permasalahan yang ditemukan melalui beberapa faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Sehingga mendapatkan sebuah solusi yang dapat memecahkan permasalahan yang terjadi. Untuk penelitian ini penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Rangkasbitung yang berlokasi Jl. Sunan Kalijaga No. 291, Muara Ciujung Timur, Kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten 42314. Variabel ini dengan simbol X atau variabel X. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂). Variabel terikat dengan simbol Y atau variabel Y pada penelitian ini adalah Kinerja (Y). Pada penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh perangkat desa sebanyak 127 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin*. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 56 orang dari seluruh total perangkat desa yang ada di Kecamatan Rangkasbitung. Angket dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk tertutup dengan 4 (empat) alternatif jawaban dimana responden hanya memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.156		1.959	0.055
	Lingkungan Kerja	0.878	0.057	0.902	15.357	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan $Y = 4,222 + 0,878(X_1)$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 4,222 artinya bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) tidak ada. Maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 4,222. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,878 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) Sebesar 0,878.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.306	1.793		14.113	0
	Motivasi	0.196	0.054	0.44	3.598	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian tabel diatas, maka diperoleh persamaan $Y = 25,306 + 0,196 (X_2)$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 25,306 artinya bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada. Maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 25,306. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,196 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) Sebesar 0,196.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.593	1.939		1.337
	Lingkungan Kerja	0.374	0.133	0.384	2.799
	Motivasi	0.629	0.154	0.56	4.082

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari analisis perhitungan regresi tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,593 + 0,374 (X_1) + 0,629 (X_2)$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 2.593 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 2,593.
- Nilai Lingkungan Kerja (X_1) 0,374 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2) maka setiap perubahan 1 unit variabel Lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,374.
- Nilai Motivasi (X_2) 0,629 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,629.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	56	56
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari analisis pengujian tabel diatas, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 dimana pada nilai ini berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya, variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil dari analisis pengujian tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 dimana nilai ini berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R				Change Statistics				
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.936 ^a	.876	.871	4.74263	.876	187.412	2	53	.000

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian tabel diatas, dapat diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 artinya variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki tingkat hubungan **sangat kuat** terhadap Kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	6.03203

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel diatas, diperoleh dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,796 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 79,6\%) = 20,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	0.837	0.834	5.384

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan perhitungan dari tabel di atas, telah diperoleh hasil pengujian dengan koefisien determinasi sebesar 0,837. Maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 83,7% . sedangkan sisanya sebesar $(100 - 83,7\%) = 16,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.853	5.073

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, telah diperoleh hasil pengujian dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,858 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 85,5% sedangkan sisanya $(100 - 85,5\%) = 14,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X₁) variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan cara membandingkan nilai hitung yaitu sebagai berikut : Jika nilai *hitung* <

rtabel berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai *rhitung* > *rtabel* berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Uji *t* dapat dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi. Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji *t*) Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.156		1.959	.055
	Lingkungan Kerja	.878	.057	.902	15.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, hasil pengujian, telah diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau ($15,357 > 1,674$). Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai *p* value < Sig. 0,05 atau ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji *f*) Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	3.431	2.034		1.687	.097
	Motivasi	1.028	.062	.915	16.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian, telah diperoleh nilai *t* hitung < *t* tabel atau ($16,67 < 1,674$). Hal tersebut dapat juga diperkuat dengan nilai *p* value < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji *f*)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji *f*) antara Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8057.280	1	8057.280	277.912	.000
Residual	1565.577	54	28.992		
Total	9622.857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian tabel di atas, telah diperoleh nilai *f* hitung > *f* tabel atau ($277,912 > 3,1720$). Hal ini juga diperkuat dengan *p* value > Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis, telah dapat diperoleh dari nilai persamaan regresi $Y = 4,222 + 0,878 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,902, artinya bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,796. Maka dapat disimpulkan juga bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa sebesar 79,6% sedangkan sisanya ($100 - 79,6\%$) = 20,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh penulis.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($15,357 > 1,674$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas, maka telah diperoleh persamaan $Y = 25,306 + 0,196 (X_2)$, dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusinya sebesar sebesar 0,837. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 83,7% . sedangkan sisanya sebesar $(100 - 83,7\%) = 16,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($16,67 > 1,674$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) dengan memperoleh nilai regresi $Y = 2,593 + 0,374 (X_1) + 0,629 (X_2)$. Dengan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,936 artinya variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki tingkat hubungan **sangat kuat** terhadap Kinerja. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,858 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 85,5% sedangkan sisanya $(100 - 85,5\%) = 14,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($277,912 > 3,1720$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Perangkat Desa.

5. PENUTUP

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan persamaan regresi $Y = 4,222 + 0,878 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,902, yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai dari determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,796. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa sebesar 79,6% sedangkan sisanya $(100 - 79,6\%) = 20,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($15,357 > 1,674$). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan persamaan regresi $Y = 25,306 + 0,196 (X_2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusinya sebesar sebesar 0,837. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 83,7% . sedangkan sisanya sebesar $(100 - 83,7\%) = 16,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($16,67 > 1,674$). Lingkungan Kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan persamaan regresi $Y = 2,593 + 0,374 (X_1) + 0,629 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,858 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 85,5% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau ($277,912 > 3,1720$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Perangkat Desa.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018), Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Bisnis, 2(01) 11-20.
- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsudin, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 6(1) 2541-6995
- Asniat Gea, Angga Pratama, (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Neraca Manajemen 6(4).
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Handoko Nikumalasari, (2018), Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 6(1) 104-114.
- Handoko, T. Hani 1997. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(02) 99-108.
- Lukman, N. S., & Adolfini. (2015). Analisis lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Manado. *Emba*, 3(1), 1013–1023.
- Mas'adi, M., Priyanto, A. A., & Nurhadi, A. (2020). Analisis SWOT Sebagai Dasar Menentukan Strategi Pengolahan Sampah Pada TPST Se-Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 715-727.
- Moenir, A.S, 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta; Gunung Agung.
- Nabila Sagitadewi Hendini, Angga Pratama, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen, Ekonomi* 8(1).
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pratama, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada giant cbd bintaro dan point square lebak bulus. *Ekraf: Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Inovatif Indonesia*, 2(1), 178–186.
- Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung ; Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein 2016. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta.
- .