

The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance In The Non-Formal Education Unit (SPNF SKB) Of South Bengkulu District

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan

Hasana Mawarni ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Nurzam ³⁾

^{1,2,3)}Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ hasanamawarni341@gmail.com

How to Cite :

Mawarni, H., Soleh, A., Nurzam.. (2025). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance In The Non-Formal Education Unit (Spnf Skb) Of South Bengkulu District . JURNAL EMA, 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jema.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]

Revised [24 Juni 2025]

Accepted [26 Juni 2025]

KEYWORDS

Motivation, Work Environment, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Lingkungan dan motivasi kerja merupakan hubungan yang tidak dapat dipisahkan oleh seorang pegawai, lingkungan yang sehat dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku serta penentu terwujudnya tujuan instansi Tujuan dilakukan penelitian ini adalah mengetahui adakah pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan. Metode dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Kofesien Determensi dan uji hipotesis Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *kuantitatif*. Jumlah ampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 33 orang pegawai ASN. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 9,969 + 0,402 X_1 + 0,376 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,738. Hal ini berarti bahwa nilai Motivasi (X1) dan nilai lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 73,8% sedangkan sisanya 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there was an influence of Work Motivation and work environment on employee performance in Non-Formal Education Units (SPNF SKB) of South Bengkulu Regency. The method in this study used Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient and hypothesis test. This type of research uses quantitative research. The number of samples in this

study were all ASN Employees (SPNF SKB) of South Bengkulu Regency, totaling 33 ASN employees. The results of the multiple linear regression analysis are the equation: $Y = 9.969 + 0.402 X1 + 0.376 X2 + e$, this illustrates a positive regression direction, meaning that the motivation variables (X1) and Work Environment (X2) have a positive influence on Employee Performance (Y) in the Non-Formal Education Unit (SPNF SKB) of South Bengkulu Regency. The value of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen from the coefficient of determination of R square of 0.738. This means that the value of Motivation (X1) and the value of the work environment (X2) affect employee performance (Y) by 73.8% while the remaining 26.2% is influenced by other variables not examined in the study.

PENDAHULUAN

Lingkungan dan motivasi kerja merupakan hubungan yang tidak dapat dipisahkan oleh seorang pegawai, lingkungan yang sehat dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai harus dapat menyeimbangkan adanya perubahan pada lingkungan kerja yang akan berdampak kepada sumber daya manusia dari suatu organisasi. Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan kompleks tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja.

Peran serta fungsi sumber daya manusia harus dapat diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitas dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2011:133). SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2019:1).

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku serta penentu terwujudnya tujuan instansi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun peralatan yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib untuk dijaga. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih giat. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012: 11). Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat

bekerja dan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Simamora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pantauan peneliti, kinerja pegawai yang ada di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan masih kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja serta motivasi yang kurang baik dalam pemerintahan. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada kantor Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan. Akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang *fluktuatif*. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Penyebab terjadinya hal tersebut karena kurang betahnya pegawai ASN di lingkungan tempat mereka bekerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Motivasi Kerja

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar ketidakseimbangan moneter dan ketidakseimbangan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Rivai & Sagala (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siregar (2007:54) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2011:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakannya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang

bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Supardi (2014:23), menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, ketenangan, mententramkan, dan betah dalam bekerja".

Menurut Sedarmayanti (2011:13) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang menghadap lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedangkan menurut Nitisemito (2012:183), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bertindak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat berorientasi pada keuntungan dan tidak berorientasi pada keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2014:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel. (Ghozali, 2015:66).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:192)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Motivasi (X1)				
	X1.1	0,344	0,701	Valid
	X1.2	0,344	0,542	Valid
	X1.3	0,344	0,858	Valid
	X1.4	0,344	0,635	Valid
	X1.5	0,344	0,640	Valid
	X1.6	0,344	0,593	Valid
	X1.7	0,344	0,411	Valid
	X1.8	0,344	0,587	Valid
	X1.9	0,344	0,752	Valid
0	X1.10	0,344	0,660	Valid

Lingkungan kerja (X2)				
	X2.1	0,344	0,724	Valid
	X2.2	0,344	0,641	Valid
	X2.3	0,344	0,551	Valid
	X2.4	0,344	0,647	Valid
	X2.5	0,344	0,474	Valid
	X2.6	0,344	0,470	Valid
	X2.7	0,344	0,541	Valid
	X2.8	0,344	0,609	Valid
	X2.9	0,344	0,705	Valid
0	X2.10	0,344	0,662	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
	Y1	0,344	0,667	Valid
	Y2	0,344	0,778	Valid
	Y3	0,344	0,558	Valid
	Y4	0,344	0,601	Valid
	Y5	0,344	0,419	Valid
	Y6	0,344	0,501	Valid
	Y7	0,344	0,643	Valid
	Y8	0,344	0,395	Valid
	Y9	0,344	0,534	Valid
0	Y10	0,344	0,531	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas bahwa 30 item pernyataan yang diajukan kepada responden tersebut seluruhnya valid sehingga pertanyaan tersebut memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $r_{hitung} > 0,344$. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, (Arikunto;2010). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpa Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut;

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Tingkat kevalidan	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,60	0,758	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,60	0,750	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,60	0,737	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2025

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel 8 berikut:

Tabel 3. Hasil uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.969	3.243		3.073	.004
	lingkungankerj a	.402	.131	.439	3.075	.004
	motivasi	.376	.112	.478	3.345	.002

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,969 + 0,402 X_1 + 0,376 X_2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 9,969 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 9,969.
2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien Motivasi (X1) adalah sebesar 0,402 dengan asumsi apabila x_1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,402.
3. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Nilai Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,376 dengan asumsi apabila lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,376.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.721	2.991

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,738. Hal ini berarti bahwa nilai Motivasi (X1) dan nilai lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 73,8% sedangkan sisanya 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut Pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 5. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	756.865	2	378.433	42.288	.000 ^b
Residual	268.468	30	8.949		
Total	1025.333	32			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

Dari tabel tersebut di atas bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji simultan uji t didapat maka H_0 di tolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai (Y). nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $42,288 > 2.892$. (tabel F terlampir).

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji Partial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.969	3.243		3.073	.004
lingkungan kerja	.402	.131	.439	3.075	.004
Motivasi	.376	.112	.478	3.345	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya Motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Bengkulu Selatan. Sedangkan nilai t hitung sebesar $3,345$ dan t tabel $2,034$. Jadi dapat kita simpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,345 > 2,034$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen (Motivasi) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Bengkulu Selatan. t hitung pada variabel Motivasi sebesar $3,075$ yang lebih besar dari $2,034$. maka H_0 ditolak artinya variabel independen (pengalamam kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 9,969 + 0,376 X_1 + 0,402 X_2 + e$					
Motivasi	0,376	0,112		0,002	Signifikan
Lingkungan kerja	0,402	0,131		0,004	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,738		73,8 %

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini Motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) kabupaten Bengkulu Selatan.

Nilai koefisien Motivasi yang didapat setelah melakukan penelitian dengan menggunakan SPSS 23 didapat bahwa nilai koefisien Motivasi sebesar $0,376$. Hal ini terlihat variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Bengkulu Selatan. Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,402 yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi standar error (yang sebesar 0,738) dapat dipahami bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa Motivasi $0,002 < 0,05$ serta lingkungan kerja $0,004 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,738. Hal ini berarti bahwa nilai Motivasi (X1) dan nilai lingkungan kerja (X2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang hanya sebesar 73,8% sedangkan sisanya 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil Analisis regresi linier berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 9,969 + 0,376 X_1 + 0,402 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,738. Hal ini berarti bahwa nilai Motivasi (X1) dan nilai lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 73,8% sedangkan sisa 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan.
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa Motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan.

Saran

1. Bagi Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB)
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF SKB) kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan Motivasi dan lingkungan kerja. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan Motivasi dan lingkungan kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu kantor atau satuan di masa mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi motivasi kerja, lingkungan kerja pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan berpotensi baik sehingga kinerja pegawai lebih meningkat lagi.
2. Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi dan lingkungan kerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, jalur karir, pengembangan profesional, pengakuan, dan persahabatan. Faktor-faktor ini juga dapat mendukung atau menghambat motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan Bungin. 2012. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Efrianto, D., Damarsiwi, E. P. M., & Irwanto, T. 2021. *pengaruh motivasi dan moral kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten seluma*. *Ekonomia*, 11(2), 1-8.
- Fadel, Muhammad. 2012. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Fraenkel, Jack. R and Norman E. Wallen. 1990. *How to Design and Evaluate Research in Education USA*, San Fransisco State University
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Tani. 2011. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kanisus. Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hamzah B Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hosnawati. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Komarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Madalena, P., Damarsiwi, E. P. M., & Rahman, A. 2021. *The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency*. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(2), 167-173.
- Mangkunegara, Prabu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu. 2019. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex.S. 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.

- Pratama, V. R., Suwarni, S., & Nurzam, N. 2021. *The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu. Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(4), 483-487.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan ke-3*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*, Jakarta : Salemba Empat
- Siregar, Adella Hotyda. 2007. *Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja.*, Jurnal Manajemen Mutu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Winardi, 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Remaja Gravindo Persada.