# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada MTsN 31 Jakarta

Restu Aditya Pamungkas*[1], Eka Dyah Setyaningsih[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia[1,2]
*[1]e-mail: resadityapamungkas03@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain statistik. Populasi penelitian berjumlah 70 pegawai yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dengan sampel 58 responden yang ditentukan melalui teknik sampling probabilitas jenis acak sederhana. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing masing 0,901 untuk motivasi kerja, 0,882 untuk lingkungan kerja, dan 0,911 untuk kinerja pegawai. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung 4,735 dan signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 2,061 dan signifikansi 0,044. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *F* hitung 65,334 dan signifikansi 0,000. Nilai *R Square* sebesar 0,704 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 70,4 persen variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di madrasah memerlukan penguatan motivasi kerja sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata kunci** : Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Madrasah; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia.

***ABSTRACT***

*This study aimed to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at MTsN 31 Jakarta, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a statistical design. The population consisted of 70 employees, including teaching and administrative staff, and the sample comprised 58 respondents selected through probability sampling using a simple random technique. Data were collected through questionnaires, observation, and literature review. The research instruments met the validity and reliability requirements, with Cronbach's Alpha values of 0.901 for work motivation, 0.882 for work environment, and 0.911 for employee performance. Data were analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 4.735 and a significance value of 0.000. The work environment also had a positive and significant effect, with a t value of 2.061 and a significance value of 0.044. Simultaneously, both variables significantly affected employee performance, as indicated by an F value of 65.334 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.704 indicates that work motivation and work environment explained 70.4 percent of the variation in employee performance. These findings confirm that improving employee performance in madrasah requires strengthening work motivation while creating a supportive work environment.*

***Keywords*** **:** *Educational Institution; Employee Performance; Human Resources; Work Environment; Work Motivation.*

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan era globalisasi, keberadaan sumber daya manusia yang unggul menjadi salah satu kunci utama bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan secara efektif. Institusi pendidikan sebagai bagian dari organisasi formal juga dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar dapat menghasilkan mutu layanan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat menentukan karena keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada sistem yang dibangun,

tetapi juga pada kualitas pelaksanaan tugas oleh guru dan tenaga kependidikan. Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja keras, antusias, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang lebih tinggi (Hermawan & Abdullah, 2024). Motivasi kerja sendiri dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku, bekerja, dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Sejalan dengan itu, motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga seseorang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2020).

Secara teoretis, motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, tujuan, dan kepuasan yang ingin dicapai. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya, sehingga membentuk energi yang mengarahkan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi pendidikan, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Nurhayati, 2022). Selain itu, teori dua faktor Herzberg membedakan faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, dengan faktor *hygiene*, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi (Herzberg et al., 2017). Penelitian menunjukkan bahwa faktor motivator memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan dorongan kerja pegawai dibandingkan faktor *hygiene* (Putra & Lestari, 2020). Pengakuan dan apresiasi dari pimpinan juga terbukti meningkatkan motivasi kerja secara signifikan (Harahap & Manurung, 2023). Di samping itu, teori ekspektasi menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang bernilai (Vroom, 1964). Temuan penelitian menguatkan bahwa ekspektasi terhadap hasil kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai (Rahayu & Siregar, 2021).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, kenyamanan, serta produktivitas kerja (Hakim, 2025). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, suhu, tata ruang, dan tingkat kebisingan, tetapi juga aspek nonfisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi, gaya kepemimpinan, suasana emosional, dan dukungan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, aman, dan harmonis terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Musyawaroh, 2024). Lingkungan kerja fisik yang memadai berhubungan signifikan dengan motivasi dan produktivitas kerja (Astuti & Rahardjo, 2021), sedangkan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, keterlibatan, dan semangat kerja pegawai (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk kondisi psikologis dan perilaku kerja yang positif.

Kinerja pegawai pada dasarnya mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya (Yunus & Rocdianingrum, 2020). Kinerja juga mencerminkan perilaku kerja, seperti ketepatan, ketelitian, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam menjalankan tugas (Widodo & Yandi, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, motivasi, fasilitas kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Fahraini, F., & Syarif, 2022). Dalam pandangan yang lebih luas, kinerja juga ditentukan oleh kemampuan individu, persepsi terhadap pekerjaan, sikap kerja, kepribadian, fasilitas dan sarana kerja, serta desain pekerjaan yang jelas dan terstruktur (Robbins & Judge, 2019; Yunus & Rocdianingrum, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari kondisi internal maupun eksternal yang membentuk perilaku kerja sehari hari.

Dalam konteks institusi pendidikan seperti madrasah, upaya menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai memiliki tantangan yang lebih kompleks. Guru dan staf tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas administratif, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan proses pendidikan yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan berbagai persoalan, seperti menurunnya semangat kerja, tingginya beban kerja, serta fasilitas yang belum sepenuhnya memadai. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja pegawai. Observasi awal di MTsN 31 Jakarta menunjukkan adanya indikasi persoalan tersebut, termasuk keluhan mengenai sarana prasarana dan dinamika

kerja yang perlu dikaji lebih mendalam. Oleh sebab itu, penelitian mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan madrasah menjadi relevan untuk dilakukan, khususnya pada aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kebutuhan penghargaan sebagai indikator dominan (Nurhayati, 2022). Faktor motivator intrinsik juga ditemukan lebih kuat dalam meningkatkan motivasi pegawai dibandingkan faktor *hygiene* (Putra & Lestari, 2020). Dari sisi lingkungan kerja, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bahkan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja (Dewi & Hermiati, 2024). Keharmonisan hubungan kerja juga menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru (Musyawaroh, 2024). Selain itu, pengakuan dan apresiasi pimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Harahap & Manurung, 2023). Penelitian lain menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Widodo & Yandi, 2022), serta dipengaruhi oleh fasilitas kerja, komunikasi organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Astuti & Rahardjo, 2021; Karina et al., 2022). Ekspektasi terhadap imbalan kerja juga terbukti meningkatkan motivasi pegawai (Rahayu & Siregar, 2021), sedangkan kebutuhan berprestasi dan afiliasi berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja (Wijayanti, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta. Penelitian ini penting dilakukan karena lingkungan kerja pada lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang khas dan berbeda dengan sektor korporasi, sehingga memerlukan kajian yang lebih kontekstual. Selain itu, pengujian kedua variabel secara simultan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di madrasah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan MTsN 31 Jakarta dalam merumuskan kebijakan strategis yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan optimalisasi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan apakah motivasi kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian statistik untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian dilaksanakan di MTsN 31 Jakarta pada periode September sampai Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 70 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan Tabel Isaac dan Michael pada taraf kesalahan 5 persen atau tingkat kepercayaan 95 persen sehingga diperoleh 58 responden sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel independen pertama, lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Definisi operasional disusun agar variabel dapat diukur secara empiris (Muin, 2023). Motivasi kerja diukur melalui indikator prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, hubungan kerja, kondisi dan fasilitas kerja, serta kompensasi yang dituangkan dalam 14 butir pernyataan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator hubungan kerja, komunikasi, kebersihan ruang kerja, pencahayaan, dan keamanan kerja dengan 10 butir pernyataan. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dengan 12 butir pernyataan. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima tingkat dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai sumber data utama dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai kondisi yang dialami (Muin, 2023). Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kondisi

lingkungan kerja dan aktivitas pegawai, sedangkan studi pustaka dilakukan melalui penelaahan buku dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai lebih dari 0,60.

Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*, serta uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial, uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 58 pegawai MTsN 31 Jakarta yang seluruhnya kembali dan dapat diolah. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki laki sebanyak 32 orang atau 55,2 persen, sedangkan perempuan berjumlah 26 orang atau 44,8 persen. Dari sisi usia, kelompok terbanyak berada pada rentang 41 sampai 50 tahun, yaitu 20 orang atau 34,5 persen. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Sarjana atau S1 sebanyak 35 orang atau 60,3 persen. Sementara itu, masa kerja responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu 38 orang atau 65,5 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia matang, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Kategori | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki laki | 32 | 55,2 % |
| Perempuan | 26 | 44,8 % |
| Usia | | |
| 20 sampai 30 tahun | 15 | 25,9 % |
| 31 sampai 40 tahun | 10 | 17,2 % |
| 41 sampai 50 tahun | 20 | 34,5 % |
| Lebih dari 50 tahun | 13 | 22,4 % |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA atau sederajat | 12 | 20,7 % |
| Diploma | 2 | 3,4 % |
| Sarjana atau S1 | 35 | 60,3 % |
| Magister atau S2 | 9 | 15,5 % |
| Masa Kerja | | |
| Kurang dari 5 tahun | 10 | 17,2 % |
| 5 sampai 10 tahun | 10 | 17,2 % |
| Lebih dari 10 tahun | 38 | 65,5 % |

Sumber: Data primer diolah, 2025

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan kecenderungan jawaban responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 2, variabel motivasi kerja memperoleh rata rata 4,10 dan termasuk kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah interaksi kekeluargaan dengan rata rata 4,33, sedangkan indikator terendah adalah fasilitas penunjang layak dengan rata rata 3,86. Variabel lingkungan kerja memperoleh rata rata 4,17 dan berada pada kategori tinggi. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah kebersihan ruang kerja dengan rata rata 4,26, sedangkan indikator terendah adalah kelengkapan alat kerja dengan rata rata 4,07. Adapun variabel kinerja pegawai memperoleh rata rata 4,24 dan termasuk kategori sangat tinggi. Indikator tertinggi adalah komitmen tinggi dalam menuntaskan tugas dengan rata rata 4,33, sedangkan indikator terendah adalah hasil kerja rapi dan sesuai standar dengan rata rata 4,19. Secara umum,

ketiga variabel menunjukkan penilaian positif dari responden, dengan kinerja pegawai sebagai variabel yang memperoleh skor paling tinggi.

**Tabel 2.** Ringkasan Deskripsi Variabel Penelitian

| Variabel | Mean | Kategori | Indikator tertinggi | Mean | Indikator terendah | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi kerja | 4,10 | Tinggi | Interaksi kekeluargaan | 4,33 | Fasilitas penunjang layak | 3,86 |
| Lingkungan kerja | 4,17 | Tinggi | Kebersihan ruang kerja | 4,26 | Kelengkapan alat kerja | 4,07 |
| Kinerja pegawai | 4,24 | Sangat tinggi | Komitmen tinggi menuntaskan tugas | 4,33 | Hasil kerja rapi dan sesuai standar | 4,19 |

Sumber: Data primer diolah, 2025

## Uji Kualitas Data

Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,259, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel motivasi kerja, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,648 sampai 0,797. Pada variabel lingkungan kerja, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,610 sampai 0,839. Pada variabel kinerja pegawai, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,668 sampai 0,862. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu 0,901 untuk motivasi kerja, 0,882 untuk lingkungan kerja, dan 0,911 untuk kinerja pegawai. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 3.** Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Rentang *r* hitung | *r* tabel | *Cronbach's Alpha* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi kerja | 0,648 sampai 0,797 | 0,259 | 0,901 | Valid dan reliabel |
| Lingkungan kerja | 0,610 sampai 0,839 | 0,259 | 0,882 | Valid dan reliabel |
| Kinerja pegawai | 0,668 sampai 0,862 | 0,259 | 0,911 | Valid dan reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

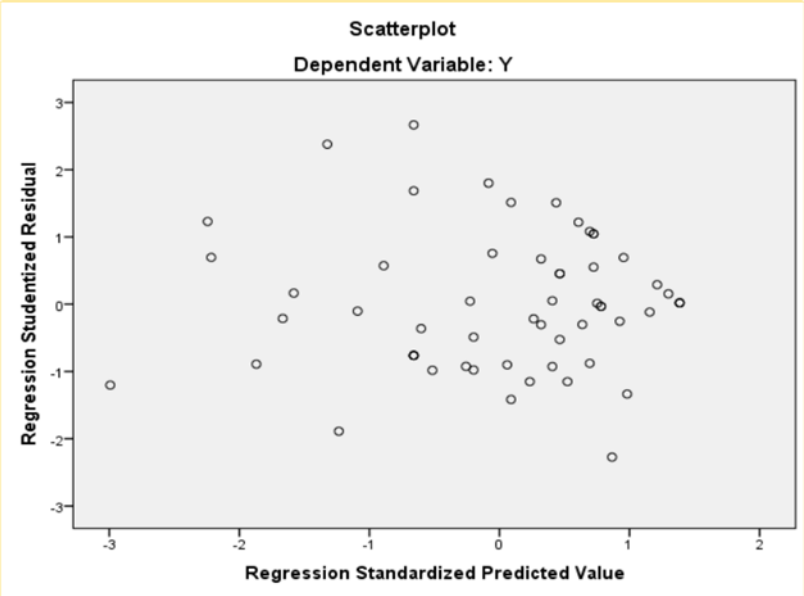
## Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil pengujian yang diringkas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* pada uji normalitas sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,327 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 3,061 untuk kedua variabel independen, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* juga menunjukkan sebaran titik yang acak di atas dan di bawah angka nol tanpa pola tertentu. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4.** Ringkasan Uji Asumsi Klasik

| Jenis uji | Hasil | Kriteria | Keputusan |
|---|---|---|---|
| Normalitas | *Asymp. Sig.* = 0,200 | Lebih besar dari 0,05 | Normal |
| Multikolinearitas X1 | *Tolerance* = 0,327; *VIF* = 3,061 | *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Multikolinearitas X2 | *Tolerance* = 0,327; *VIF* = 3,061 | *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Heteroskedastisitas | Sebaran titik acak | Tidak membentuk pola tertentu | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.




**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui *Scatterplot*
Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 7{,}944 + 0{,}450X1 + 0{,}271X2.$$

Nilai konstanta sebesar 7,944 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 7,944. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,450 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,271 satuan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

| Variabel | B | Beta | *t* | Sig. | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|
| Konstanta | 7,944 | | 3,254 | 0,002 | |
| Motivasi kerja | 0,450 | 0,600 | 4,735 | 0,000 | Signifikan |
| Lingkungan kerja | 0,271 | 0,300 | 2,061 | 0,044 | Signifikan |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel 5, motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,735 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,004 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,061 dengan signifikansi 0,044. Nilai ini juga lebih besar dari *t* tabel dan lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dibandingkan berdasarkan nilai beta, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada lingkungan kerja.

## Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Hasil uji simultan dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6. Nilai *F* hitung sebesar 65,334 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,704 menunjukkan bahwa 70,4 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 29,6 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 6.** Uji Simultan, Koefisien Determinasi, dan Kontribusi Parsial

| Indikator model | Nilai | Interpretasi |
|---|---|---|
| *F* hitung | 65,334 | Model signifikan |
| Sig. *F* | 0,000 | Lebih kecil dari 0,05 |
| *R* | 0,839 | Hubungan kuat |
| *R Square* | 0,704 | Variasi Y dijelaskan X1 dan X2 sebesar 70,4 persen |
| *Adjusted R Square* | 0,693 | Daya jelas model tetap tinggi |
| Determinasi parsial X1 | 50,2 persen | Kontribusi terbesar |
| Determinasi parsial X2 | 20,2 persen | Kontribusi lebih kecil namun tetap bermakna |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Secara parsial, kontribusi terbesar berasal dari motivasi kerja dengan determinasi sebesar 50,2 persen. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 20,2 persen. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta, meskipun lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi yang bermakna.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang digunakan telah memenuhi syarat statistik dan memiliki daya jelas yang kuat. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, pengaruh motivasi kerja tampak lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja, sehingga peningkatan kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta lebih banyak ditentukan oleh dorongan internal dan eksternal yang membentuk semangat kerja pegawai, di samping dukungan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

## Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta. Temuan ini dibuktikan oleh nilai *t* hitung sebesar 4,735 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, motivasi kerja memiliki sumbangan efektif paling besar, yaitu 50,2 persen, sehingga dapat dinyatakan sebagai variabel yang paling dominan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Hasil ini mengandung makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari hari. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa dorongan psikologis, semangat kerja, dan kesediaan untuk berprestasi menjadi faktor penting yang memperkuat kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator motivasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah interaksi kekeluargaan dengan nilai rata rata 4,33. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana hubungan kerja yang harmonis, akrab, dan saling mendukung menjadi pendorong utama terbentuknya semangat kerja pegawai di MTsN 31 Jakarta. Lingkungan sosial yang bernuansa kekeluargaan membuat pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki keterikatan emosional dengan tempat kerja, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, hubungan interpersonal yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan psikologis, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor *motivator*, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan hubungan interpersonal yang positif, dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik (Herzberg et al., 2017). Hasil ini juga mendukung penelitian Nurhayati (2022) yang menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis, khususnya penghargaan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Sejalan dengan itu, Putra dan Lestari (2020) menyimpulkan bahwa faktor motivator intrinsik memiliki pengaruh yang lebih nyata dalam meningkatkan dorongan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika organisasi mampu membangun suasana kerja yang menghargai kontribusi dan memperkuat hubungan sosial antarkaryawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai *t* hitung sebesar 2,061 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi 0,044 yang lebih kecil dari 0,05. Besarnya sumbangan efektif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 20,2 persen. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa indikator kebersihan ruang kerja memperoleh skor tertinggi, yaitu 4,26. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan terawat menjadi unsur penting yang mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bersih dapat membantu pegawai lebih fokus, mengurangi gangguan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Dalam konteks madrasah, kondisi ruang kerja yang nyaman juga berpotensi memperkuat disiplin, konsentrasi, dan keteraturan dalam menyelesaikan berbagai tugas administratif maupun akademik. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik yang baik bukan hanya berfungsi sebagai fasilitas pendukung, tetapi juga sebagai faktor yang membantu menjaga stabilitas dan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2019) bahwa lingkungan kerja membentuk persepsi pegawai yang kemudian memengaruhi perilaku kerjanya. Apabila lingkungan kerja dipersepsikan aman, nyaman, dan mendukung, maka pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Musyawaroh (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tertata baik dan harmonis dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Karina et al. (2022) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan fisik yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai sekolah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 65,334 yang jauh lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,16 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,4 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi perlu ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat berkembang secara optimal.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif. Di satu sisi, pegawai membutuhkan dorongan internal berupa motivasi, seperti rasa kekeluargaan, pengakuan, dan tantangan dalam bekerja. Di sisi lain, mereka juga membutuhkan dukungan eksternal berupa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai. Ketika kedua aspek ini hadir secara bersamaan, pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila salah satu aspek diabaikan, maka potensi kinerja yang dicapai pegawai dapat menjadi kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Widodo dan Yandi (2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Perspektif tersebut menegaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan elemen penting yang saling berkaitan dalam membentuk hasil kerja pegawai. Penelitian ini juga memperkuat temuan yang Astuti dan Rahardjo (2021) menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi sebagai bagian dari lingkungan kerja nonfisik dan kondisi lingkungan kerja fisik berkontribusi besar terhadap produktivitas guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta akan lebih efektif apabila dilakukan melalui kebijakan yang tidak hanya berfokus pada penguatan motivasi kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan berorientasi pada kenyamanan pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MTsN 31 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal dan eksternal yang dimiliki pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif tetap menjadi unsur penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Secara bersama sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 70,4 persen variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengandung implikasi teoretis bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan tidak cukup hanya ditopang oleh satu faktor, melainkan memerlukan integrasi antara aspek psikologis berupa motivasi dan aspek situasional berupa lingkungan kerja yang saling memperkuat.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa manajemen MTsN 31 Jakarta perlu mempertahankan budaya kerja yang harmonis, rasa kekeluargaan, dan komitmen kerja yang telah menjadi kekuatan utama organisasi, sekaligus memprioritaskan perbaikan fasilitas penunjang kerja yang masih memperoleh penilaian relatif lebih rendah. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana diharapkan dapat memperkuat kenyamanan lingkungan kerja fisik sehingga selaras dengan hubungan sosial yang sudah baik. Bagi pegawai, hasil ini menjadi pengingat pentingnya menjaga motivasi diri, semangat kolaborasi, dan tanggung jawab kerja secara konsisten. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk mengembangkan model yang lebih luas dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau disiplin kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

## DAFTAR PUSTAKA


Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal Emba*, *9*(2), 1185–1196.

Dewi, L., & Hermiati, S. (2024). Kompensasi, Insentif, dan Motivasi Kerja. *Jurnal MSDM*.

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(1), 20–30.

Hakim, S. & M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*.

Harahap, D., & Manurung, S. (2023). Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Produktivitas*.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Hermawan, S., & Abdullah, G. (2024). Work Environment and Discipline on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan*, *8*(1), 55.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2017). *The Motivation to Work*. Routledge.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, *2*(1). https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Musyawaroh, Y. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Brastagi Supermarket Medan*. *3*(5), 2865–2873.

Nurhayati. (2022). Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. *18*(01), 22–38.

Putra, A., & Lestari, R. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Pegawai Menggunakan Teori Herzberg. *Jurnal Manajemen*.

Rahayu, T., & Siregar, P. (2021). Ekspektasi dan Imbalan sebagai Faktor Motivasi Kerja menurut Teori Vroom. *Jurnal Psikologi Industri*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi

(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Wijayanti, A. (2021). Kebutuhan Berprestasi, Afiliasi, dan Kekuasaan dalam Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Sekolah*.

Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*