



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan)



***Indah Rahma Safitri¹, Adi Martono²**

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

Email: sindahrahma@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2024-09-08 Accepted: 2024-10-15 Published: 2024-10-20 Keywords: <i>Work Motivation;</i> <i>Competence;</i> <i>Employee Performance.</i>	This study aims to determine the effect of work motivation and competence on employee performance of PT Fajar Mekar Indah South Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative method. The population used is employees of PT Fajar Mekar Indah South Jakarta as many as 60 people, the number of samples is 60 people with sampling techniques using saturated samples. The analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing, namely t test and F test. The results of the study based on the t test (partial) the t value between work motivation on employee performance at PT Fajar Mekar Indah South Jakarta shows a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_{a1} is accepted and H_{01} is rejected, meaning that work motivation affects employee performance at PT Fajar Mekar Indah. Based on the t test (partial) the t value between competence on employee performance at PT Fajar Mekar Indah South Jakarta shows a significant value of $0.000 < 0.05$, H_{a2} is accepted and H_{02} is rejected, meaning that competence affects employee performance at PT Fajar Mekar Indah South Jakarta. Based on the F test (simultaneous) the t value between work motivation and competence on employee performance at PT Fajar Mekar Indah shows a significant value of $0.000 < 0.5$, so H_{a3} is accepted H_{03} is rejected, meaning that work motivation and competence simultaneously affect employee performance at PT Fajar Mekar Indah South Jakarta with the value of the regression equation, namely $Y = 5.043 + 0.371 X_1 + 0.5427 X_2$ the value of the correlation coefficient (R) is 0.841 which means it has a very strong relationship level and the coefficient of determination or has an influence contribution of 0.892 or 89.2%.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2024-09-08 Diterima: 2024-10-15 Dipublikasi: 2024-10-20 Kata kunci: <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Implikasi pada penelitian ini yaitu mengembangkan strategi motivasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kebijakan sumber daya manusia, peningkatan kinerja, evaluasi berkala. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan sebanyak 60 orang, jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, Uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah. Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan. Berdasarkan uji F (simultan) nilai t antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,5$ maka H_{a3} diterima H_{03} ditolak artinya motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 5,043 + 0,371 X_1 + 0,5427 X_2$ nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,841 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi atau memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,892 atau 89,2%.

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



I. PENDAHULUAN

Rangkaian bidang usaha kontemporer membuat perusahaan berjuang untuk menjadi lebih baik dalam manajemen mereka agar dapat bersaing dengan persaingan yang semakin ketat. Setiap bisnis memiliki cara unik untuk meningkatkan kekuatannya seperti SDM. Karena SDM komponen yang sangat bernilai,

perusahaan harus terus menjaga mutu dan membangun tenaga kerja yang berkontribusi secara optimal. SDM tangguh dan strategis dalam mengatasi masalah internal maupun eksternal akan lebih mudah maju dan berkembang. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan dengan perusahaan. Setiap perusahaan

bertanggung jawab untuk mempertimbangkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja adalah tingkat pencapaian yang optimal meskipun setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan wewenang sendiri, mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih maksimal.

Perusahaan membutuhkan motivasi karena karyawan yang kurang diapresiasi dengan baik menimbulkan kurangnya termotivasi di dalam perusahaan sehingga menyebabkan kualitas kerja menurun yang berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja hendaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap karyawannya. Berikut disampaikan data motivasi kerja yang ada di PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan. Selain motivasi elemen yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yaitu kompetensi. Komponen kunci yang menggerakkan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap pekerja dalam organisasi wajib menyandang jiwa yang berkompeten. Tenaga kerja yang menyandang kompetensi pasti akan dinilai sebagai karyawan berkualitas karena mereka mampu dan memahami menyelesaikan tugas dengan baik, sementara karyawan yang memiliki kompetensi rendah cenderung berkinerja rendah. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka berkompeten. Pada dasarnya, kompetensi karyawan sangat penting karena perusahaan dapat menilai dan menentukan kinerja setiap karyawan secara individual. Salah satu masalah yang dihadapi PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan adalah jumlah karyawan baru yang meningkat dan belum memiliki pengetahuan serta keterampilan yang cukup untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini pra survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20 karyawan.

Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan karena kinerja dapat mempengaruhi aspek performa perusahaan. Karyawan yang berkinerja keras dan menghasilkan hasil yang baik akan memiliki kinerja terbaik, yang berarti hasil yang didapatkan akan sesuai dengan harapan perusahaan. Karena jika hasil kinerja karyawan menurun hasil yang didapatkan ikut menurun. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang lebih produktif, cepat tanggap dan tepat. Kesuksesan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas tingkat individu SDM. Dengan demikian, kinerja karyawan yang lebih baik dapat mendorong karyawan semakin percaya diri dalam handle kewajiban yang diserahkan perusahaan. Namun, performa karyawan masih jauh dari harapan perusahaan. Perolehan performa karyawan selama tiga tahun terakhir.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, fenomena terkait dengan kinerja karyawan PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan adalah upaya untuk mendorong motivasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang dikelola belum sepenuhnya menunjang kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan D. Purnomo, Kania Farida, dan Nur Haris Ependi (2021) memperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan kompetensi sama-sama memiliki pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Aspian Nur, dkk (2020) memperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai permasalahan kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan".

II. METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positivisme, di mana penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan data numerik atau statistik sebagai dasar analisis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena metode ini dianggap lebih objektif dan dapat menghasilkan data yang dapat diukur dengan jelas. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang terstruktur, terencana, dan sistematis, sehingga memudahkan peneliti dalam mengatur dan mengontrol variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran yang akurat dan valid atas pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor.

Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, dengan penelitian yang berlangsung selama delapan bulan, dari Desember 2023 hingga Juli 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kesesuaian karakteristik populasi dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji hubungan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi seluruh pegawai Kecamatan Tajurhalang sebagai populasi penelitian, yang kemudian dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang dalam hal ini berjumlah 63 orang pegawai. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih representatif.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: dua variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai). Variabel lingkungan kerja (X1) diukur melalui beberapa indikator seperti ruang kerja, temperatur ruangan, dan peralatan kerja, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti (2019). Sementara itu, variabel budaya organisasi (X2) mencakup indikator seperti keberanian mengambil risiko dan perhatian terhadap detail, yang dikutip dari Robbins (2018). Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y), diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan teori dari Muhamad Abid (2023). Pengukuran terhadap variabel-variabel ini dilakukan menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang sedang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner digunakan sebagai metode utama untuk mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Setiap item dalam kuesioner dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan, dan

responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala Likert yang disediakan. Selain itu, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung hasil dari kuesioner, terutama untuk memahami lebih dalam persepsi dan pengalaman responden terkait variabel yang diteliti. Teknik observasi juga digunakan sebagai metode tambahan untuk memperoleh data primer langsung dari responden, yang kemudian digunakan untuk memperkuat hasil analisis. Data sekunder, seperti sejarah organisasi dan informasi lain yang relevan, juga dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kompetensi, dalam memprediksi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil persamaan regresi $Y = 5,043 + 0,371X_1 + 0,547X_2$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah motivasi kerja, dan X_2 adalah kompetensi. Berdasarkan persamaan ini, konstanta sebesar 5,043 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan kompetensi tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,043 satuan. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,371, yang mengindikasikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, peningkatan 1% pada kompetensi (X_2) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,547, yang juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Dengan kata lain, baik motivasi kerja maupun kompetensi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan, dengan kompetensi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja.

Analisis data lain menggunakan Analisis koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hasil diperoleh melalui SPSS versi 26. Berdasarkan Tabel 4.15, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,946 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, karena nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka, dengan hubungan yang erat antara kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga ditunjukkan melalui analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26, nilai Adjusted R Square sebesar 0,892 mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berkontribusi sebesar 89,2% terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan. Artinya, sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 10,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki ketepatan yang cukup tinggi

dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, nilai signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,981 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_01), yang menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a1), yang menyatakan ada pengaruh, diterima. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji t parsial untuk kompetensi (X_2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, juga lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 5,675, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002. Ini menandakan bahwa hipotesis nol (H_02), yang menyatakan tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a2), yang menyatakan adanya pengaruh, diterima. Dengan demikian, kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, baik motivasi kerja maupun kompetensi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara individual.

Hasil uji F simultan memperkuat temuan di atas dengan menunjukkan bahwa secara bersamaan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.18, nilai F hitung sebesar 245,095 lebih besar dari F tabel sebesar 3,159, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_03), yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a3), yang menyatakan adanya pengaruh simultan, diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,722 + 0,708X$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 12,722 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 12,722. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,708 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,708 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,664, yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,441 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 6,931 > t_{tabel} 1,999$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lili Sularmi & Guruh Tarsono Putra (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mariana Sabah & Raden Yeti Sumiaty (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Wira Kusuma, Novinky Ferdinand & Denok Sunarsi (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,689 + 0,803X$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 8,689 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya organisasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 8,689. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,803 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,803 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,822, yang artinya tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,676 yang artinya variabel budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 11,277 > t_{tabel} 1,999$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi & Herling (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Dodi Prasada (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti Tumanggor (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -2,673 + 0,422X_1 + 0,646X_2$. Konstanta sebesar -2,673 artinya jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar -2,673.

Nilai regresi $0,422X_1$ (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dalam keadaan tetap. Nilai regresi $0,646X_2$ (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,646 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dalam keadaan tetap. Nilai korelasi sebesar 0,898 yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,806 yang artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 80,6%. Sedangkan sebesar 19,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 124,977 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhanan & Noer Choidah (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rafi Oktavia & Jhon Femos (2023), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Almi Zandria Alisna & Jhon Femos (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terbukti melalui persamaan regresi $Y = 12,722 + 0,708X$ dengan nilai korelasi 0,664 (kuat) dan koefisien determinasi 44,1%, serta nilai $t_{hitung} 6,931 > t_{tabel} 1,999$ yang menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 8,689 + 0,803X$, nilai korelasi 0,822 (sangat kuat), dan koefisien determinasi 67,6%, dengan $t_{hitung} 11,277 > t_{tabel} 1,999$ yang menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi 0,898 dan koefisien determinasi 80,6%, serta nilai $F_{hitung} 124,977 > F_{tabel} 3,15$, menegaskan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tajurhalang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar

Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan fasilitas dan kenyamanan di tempat kerja, serta pengembangan program-program yang mempromosikan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti kerjasama tim, integritas, dan profesionalisme. Selain itu, pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai juga perlu ditingkatkan agar pegawai dapat beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dinamis dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Abid, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: How To Lead People*. Cetakan pertama: 2023. Pena Persada Kerta Utama.
- Abid, M., & Irtas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 53-60.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Decpublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfabeta, S. H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Azhar, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 4(2), 373-381.
- Azhar, A., & Jusuf, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 5(1), 50-60.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Buku Pendidikan Deepublish.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., & Riyanto, S. (2023). Menavigasi tantangan linguistik: Pengalaman mahasiswa internasional di lingkungan bukan pemakai bahasa Inggris asli dan pentingnya pengembangan kemampuan berbicara. *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 4(2), 138-144.
- Haryadi, R. N., Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., & Teriyan, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41-47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Kusmawati, Y., & Ovalianti, N. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return on Equity Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 53-61. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.182>
- Mulyati, M., Ramadhan, M. S., & Amelya, D. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 62-66. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.447>
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7-12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80-87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L., & Putra, G. T. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 36-44.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.

- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117-123.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 88–93. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.187>
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 88-95.
- Wibowo. (2015). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Raja Grafindo Persada