

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

**Bakaruddin
Ikhbal Akhmad
Syahru Amnas**

Universitas Muhammadiyah Riau
190304118@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Metode pengolahan yang dilakukan adalah regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Sedangkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Dunia pendidikan juga membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh pegawainya agar memberikan dampak yang baik bagi dunia pendidikan. Dengan demikian, tenaga pendidikan juga seharusnya diperhatikan keberadaan mereka untuk memastikan kemajuan pendidikan di suatu daerah. Keberhasilan suatu sekolah tidak terlepas dari kinerja pegawai, semakin baik sumber daya pegawai maka pendidikan para pelajar akan semakin baik pula. Menurut Sulaiman & Asanudin, (2020) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental menurut secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.

Menurut Munardi *et al.*, (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru merupakan salah satu sekolah swasta terbaik di kota Pekanbaru. Sekolah ini sangat memperhatikan kemajuan pendidikan di era globalisasi ini, dengan adanya perhatian dari pihak sekolah inidi harapkan perubahan juga terjadi pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan selalu diperhatikan karena bersangkutan dengan pendidikan generasi muda yang akan melanjutkan pembangunan di negeri ini. Oleh karena itu, SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dengan visi “Menghasilkan lulusan yang islami, unggul di bidang keahliannya, kompetitif, berkemajuan, memiliki karakter wirausaha, dan mampu bersaing secara global”. Dengan adanya visi tersebut. pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru memiliki target yang jelas untuk dicapai.

Tabel 1 Absensi Pegawai SMK Muhammadiyah 2
Pekanbaru T.A 2021/2022

Bulan	Kehadiran (%)	Tidak hadir (%)
Januari	61%	39%
Februari	72%	28%
Maret	58%	42%
April	54%	46%
Mei	52%	48%
Juni	66%	34%
Juli	66%	34%
Agustus	85%	15%
September	80%	20%
Oktober	82%	18%
November	84%	16%
Desember	70%	30%
Jumlah	830%	370
Rata-rata	69%	31%

Sumber: SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru (2023)

Pada tabel 1 dapat dilihat terjadinya peningkatan dan penurunan kehadiran pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Dari data yang didapatkan penulis, kehadiran pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dengan persentase kehadiran pegawai mulai bulan Januari sampai Desember dengan jumlah rata-rata 69%, dan persentase tidak hadir pegawai dengan jumlah rata-rata 31%. Dengan demikian, masih terdapat pegawai yang tidak hadir dalam proses belajar dan mengajar akan berdampak terhadap kinerja setiap individu pegawainya, dengan kata lain pegawai lalai akan tugasnya. Dengan adanya data absensi tersebut SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru bisa mengawasi kinerja setiap pegawainya, serta menjadikan absensi sebagai alat pertimbangan dalam memperbaiki kinerja pegawai.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Hutaheean, 2021).

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Muladi et al., (2022) adalah :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada (Sembiring, 2020).

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sembiring (2020) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan.
2. Rasa Aman.
3. Situasi kerja.
4. Peraturan Kerja.
5. Pencahayaan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Adapun indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Paramarta *et al.*, (2021) antara lain :

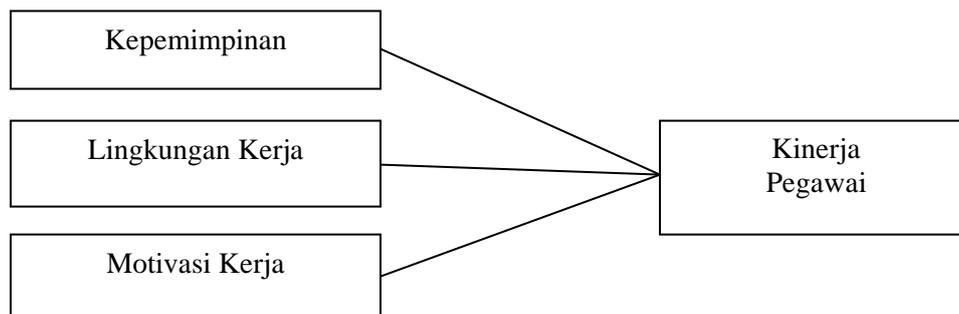
1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Pengakuan.
5. Kebutuhan Aktualisasi

4. Kinerja

Kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan, Sedangkan kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut (Adhari, 2021).

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Munardi *et al.*, (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab.
4. Kerja sama
5. Inisiatif



Gambar 1 Kerangka berpikir

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran terhadap status kelompok manusia, suatu kondisi, sistem pemikiran, dan peristiwa tertentu. Kuantitatif menggunakan metode pengukuran dan sampling (Sugiyono, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2020). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan (Bungin, 2017). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dimana peneliti memberikan lima *alternative* jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini dengan nilai signifikan 0,05. Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid Rumus untuk menentukan nilai r_{tabel} menurut (Sugiyono, 2020) yaitu $df = N - 2$, dimana ($N =$ jumlah sampel). $Df = 60 - 2 = 58$ dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar **0.2542**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Ghozali, 2018).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.852	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.792	Reliabel
Motivasi Kerja	0.964	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.911	Reliabel

Dari hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 . Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan

melalui Ghazali (2018) menggunakan *one sample kolmogorov smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > sig = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.52329572
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.064
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Pada hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-20.396	5.934		-3.437	0.001		
Kepemimpinan	0.069	0.055	0.054	1.256	0.214	1.000	1.000
¹ Lingkungan Kerja	0.206	0.077	0.127	2.675	0.010	0.811	1.233
Motivasi Kerja	1.050	0.056	0.885	18.638	0.000	0.811	1.233

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance $1.000 > 0.1$ dan nilai VIF $1.000 < 10$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance $0.811 > 0.1$ dan nilai VIF $1.233 < 10$, variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance $0.811 > 0.1$ dan nilai VIF $1.233 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam riset ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat menggunakan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi memperoleh nilai 5% menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas, akan tetapi jika tingkat signifikansi memperoleh nilai dibawah 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.370	3.278		2.248	0.029
1					
Kepemimpinan	-0.037	0.030	-0.156	-1.219	0.228
Lingkungan kerja	0.013	0.043	0.045	0.315	0.754
Motivasi Kerja	-0.058	0.031	-0.264	-1.858	0.068

Berdasarkan tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja).

Hasil Uji analisis linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-20.396	5.934		-3.437	0.001
Kepemimpinan	0.069	0.055	0.054	1.256	0.214
1					
Lingkungan Kerja	0.206	0.077	0.127	2.675	0.010
Motivasi Kerja	1.050	0.056	0.885	18.638	0.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -20.396 + 0.069 + 0.206 + 1.050 + e$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diketahui bernilai negatif sebesar -20.396 jika variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai adalah -20.396 atau kinerja pegawai semakin berkurang. Dimana tanda negatif disini menunjukkan kinerja pegawai tidak searah dengan variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0.069 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kepemimpinan sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai 0.069 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.069 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.206, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan

perubahan kinerja pegawai 0.206 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.206 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

4. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 1.050, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai 1.050 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 1.050 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji Kelayakan Model:

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tingkat keeratan hubungan koefisien determinasi bernilai antara 0-1. Mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja) (Sugiyono, 2020). Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: Koefisien Determinasi

R²: Nilai koefisien korelasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947	0.898	0.892	2.590

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,892. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,892 atau (89,2%). Sehingga variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 89,2%. Termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan (10,8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t berguna untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2020). variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2020). Menentukan nilai t tabel berdasarkan rumus $df = N - k$ dimana (N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas dan terikat) (Amir *et al.*, 2009). $df = 60 - 4 = 56$ Dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) sehingga di peroleh nilai t tabel sebesar **2.00324**. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-20.396	5.934		-3.437	0.001
1 Kepemimpinan	0.069	0.055	0.054	1.256	0.214
Lingkungan Kerja	0.206	0.077	0.127	2.675	0.010
Motivasi Kerja	1.050	0.056	0.885	18.638	0.000

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.1.256, dan t tabel diketahui sebesar 2.00324. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = 1.256 < 2.00324, dan nilai Sig (α) = 0,214 > 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.4675, dan t tabel diketahui sebesar 2.00324. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 2.4675 > 2.00324, dan nilai Sig (α) = 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 18.638, dan t tabel diketahui sebesar 2.00324. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 18.638 > 2.00324, dan nilai Sig (α) = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021) Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim di lingkungan kerja untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang di tetapkan oleh seseorang yang di sebut pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan atau sasaran secara maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk varibel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung < t tabel = 1.256 < 2.00324, dan nilai Sig (α) = 0,214 > 0,05. Maka penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama **ditolak** yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah dinilai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan perubahan kepala sekolah pada SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru pada tahun 2022 belum menunjukkan adanya perubahan yang besar dan berarti terhadap perkembangan organisasi, karena terdapat beberapa peraturan maupun kebijakan kepala sekolah terdahulu yang tetap dijalankan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nababan *et al.*, (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada Sembiring (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel = $2.4675 >$ 2.00324 , dan nilai Sig (α) = $0,010 <$ $0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan fasilitas, keamanan, dan lingkungan sekolah SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru sangat baik, sehingga memberikan kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja setiap hari sehingga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki suatu organisasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izaak *et al.*, (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2021) motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel = $18.638 >$ 2.00324 , dan nilai Sig (α) = $0,000 <$ $0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini motivasi kerja dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sudah sangat baik, dengan adanya seminar maupun penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggungjawabnya, karena semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan suatu organisasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manikottama *et al.*, (2019) di dapat kan hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel = $1.256 <$ 2.00324 , dan nilai Sig (α) = $0,214 >$ $0,05$. Maka penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama **ditolak** yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk

variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel = $2.4675 > 2.00324$, dan nilai Sig (α) = $0,010 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel = $18.638 > 2.00324$, dan nilai Sig (α) = $0,000 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. IPB Press
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25 (9th Ed.)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutaheean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (p. 130).
- Izaak, F. D. L., Mus, A. R., & Mapparenta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15–25.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242–252.
- Muladi, M., Kurniaty, & Zulfikar, R. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Three Alumunium Banjarmasin)*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Jurnal Darma Agung*, Vol.8(No.3), Hal.496-506.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsih, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.

