

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH RAUDHATUL ATHFAL NURSYARIF KOTA BATAM

Rika¹, Razaki Persada², Yulia³

E-Mail: ikaarika86@gmail.com, persadarazaki@yahoo.co.id, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3} Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 3 Nov 2024
Direview : 15 Nov 2024
Disetujui : 30 Nov 2024

Kata Kunci

Lingkungan kerja,
prestasi kerja, kinerja
pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Athfal Syarif Kota Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) di Sekolah Raudhatul Alfha Nursyarif memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F, di mana nilai Fhitung tercatat sebesar 5,213, sedangkan Ftabel adalah 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,010. Dengan demikian, Fhitung 5,213 lebih besar dari 3,26 dan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah memperbaiki lingkungan kerja dengan mengembangkan budaya organisasi positif, meningkatkan fasilitas kerja dan komunikasi. Selain itu, perlu dilakukan pengembangan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan kemampuan pegawai.

Keywords

Work environment, work
achievement, employee
performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment and job performance on employee performance at Raudhatul Athfal Syarif School Batam City. The research method used is quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The results showed that the results of data analysis that has been done show that the variables of work environment (X1) and work performance (X2) at Raudhatul Alfha Nursyarif School have a significant influence together on employee performance (Y). This can be seen from the multiple linear regression analysis through the F test, where the Fcount value is recorded at 5.213, while the Ftable is 3.26 with a significance level of 0.010. Thus, the Fcount of 5.213 is greater than 3.26 and the significance level of 0.010 is smaller than 0.05. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the work environment and work performance have an important role in improving employee performance. Therefore, it is recommended that the school improve the work environment by developing a positive organizational culture, improving work facilities and communication. In addition, it is necessary to develop training and development programs to improve work performance and develop employee abilities.

A. Pendahuluan

Dalam konteks sistem pendidikan di sekolah, pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dalam suatu organisasi untuk mendidik dan membina siswa menjadi generasi yang bermanfaat bagi masyarakat, agama, bangsa, dan negara. Pendidikan harus menjadi fokus utama yang diperhatikan dan disediakan sebagai langkah awal dalam membentuk generasi yang berkualitas di masa depan (Agustini & Yulia, 2024).

Di era modern yang berkembang dengan pesat, persaingan antar sekolah semakin ketat. Hal ini mendorong setiap institusi pendidikan untuk lebih mengutamakan pengembangan kompetensi siswa, sehingga mereka memperoleh pengetahuan dan pendidikan yang baik untuk menjadi generasi penerus bangsa. Pencapaian ini dapat terwujud jika sekolah memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan para guru serta staf pegawai memiliki kualitas yang baik serta mampu bekerja sama dengan efektif untuk mencapai tujuan sekolah (Hartono et al., 2024).

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dievaluasi dari dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan penggunaan tenaga dan waktu yang lebih besar serta menghambat tercapainya sistem kerja yang efisien (Lisa et al., 2022).

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, penerangan, dan sebagainya. Sementara itu, dalam penelitian (Yulika et al., 2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitarnya yang dapat memengaruhi individu atau kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menjalankan aktivitas mereka.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aset penting di sekolah yang berperan aktif dalam setiap kegiatan yang berlangsung. Setiap institusi pendidikan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sekolah melalui berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian (Akmalia et al., 2022), kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Purna et al., 2022).

Kinerja pegawai yang menurun dapat berdampak signifikan terhadap stabilitas sekolah. Pegawai yang memiliki kinerja rendah dan semangat kerja yang kurang akan menghambat pencapaian target sekolah. Kinerja pegawai dan guru mencerminkan hasil kerja atau prestasi yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan. Hubungan antara pegawai dan sekolah sangat erat, di mana pegawai memiliki peran sentral dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Peran pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah dan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan et al., 2022).

Tujuan sekolah dapat tercapai apabila pegawai yang bekerja di dalamnya memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika pegawai berada dalam lingkungan kerja yang kurang baik dan memiliki prestasi rendah, pencapaian tujuan sekolah akan menjadi sulit, bahkan mungkin tidak terwujud (Maghfiroh et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan perkembangan dan pencapaian tujuan sebuah sekolah.

Salah satu institusi pendidikan di Batam yang berkomitmen untuk mencapai visi dan misi melalui kinerja pegawai yang optimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat adalah Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif. Sekolah ini dikenal karena dedikasinya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para siswa. Sejak awal berdirinya, Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif telah bertekad untuk menyediakan pendidikan yang baik dan layanan yang memadai bagi anak-anak bangsa, dengan mengandalkan pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai untuk memenuhi komitmen dan peraturan yang telah ditetapkan (Sunawan et al., 2022).

Kondisi lingkungan kerja dan prestasi pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Sebuah sekolah tidak akan berfungsi dengan baik jika lingkungan kerja dan prestasi pegawai tidak dikelola secara efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk menyelidiki lebih dalam mengenai pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif.

B. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Kota Batam. Penelitian ini melibatkan 38 responden yang dipilih secara acak dan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi SPSS.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dan teori dengan metode ilmiah dan objektif. Langkah-langkah penelitian meliputi pemilihan topik, pengajuan masalah, pengembangan hipotesis, desain penelitian, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil dan kesimpulan (Pramanita et al., 2022). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi pengembangan kinerja pegawai.

C. Hasil dan Pembahasan

Tahap pertama yang dilakukan setelah pengumpulan kuesioner ialah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian (Pramanita et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan dapat diandalkan.

a) Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau validitas dari kuesioner yang digunakan. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan

yang terdapat di dalamnya dapat menrefleksikan hal yang ingin diukur (Ghozali, 2013).

Dalam analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, sebuah indikator dinyatakan valid jika $N = 38$ dan $\alpha = 0,05$, maka nilai *rtabel* adalah 0,320 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika hasil rhitung > *rtabel*, maka kuesioner dinyatakan valid,
- Sedangkan jika hasil rhitung < *rtabel*, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	X1_1	0.383	0,320	Valid
2	X1_2	0.396	0,320	Valid
3	X1_3	0.476	0,320	Valid
4	X1_4	0.542	0,320	Valid
5	X1_5	0.504	0,320	Valid
6	X1_6	0.414	0,320	Valid
7	X1_7	0.371	0,320	Valid
8	X1_8	0.429	0,320	Valid
9	X1_9	0.330	0,320	Valid
10	X1_10	0.365	0,320	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	X2_1	0.551	0,320	Valid
2	X2_2	0.372	0,320	Valid
3	X2_3	0.351	0,320	Valid
4	X2_4	0.655	0,320	Valid
5	X2_5	0.502	0,320	Valid
6	X2_6	0.467	0,320	Valid
7	X2_7	0.437	0,320	Valid
8	X2_8	0.385	0,320	Valid
9	X2_9	0.655	0,320	Valid
10	X2_10	0.639	0,320	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	Y_1	0.477	0,320	Valid
2	Y_2	0.620	0,320	Valid
3	Y_3	0.489	0,320	Valid
4	Y_4	0.405	0,320	Valid
5	Y_5	0.627	0,320	Valid
6	Y_6	0.385	0,320	Valid
7	Y_7	0.363	0,320	Valid
8	Y_8	0.667	0,320	Valid
9	Y_9	0.381	0,320	Valid
10	Y_10	0.618	0,320	Valid

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rhitung (Corrected item – produk moment pearson) dari uji validitas untuk semua variabel menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan $r_{tabel} = 0,320$ pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden sebanyak 38. Dengan demikian, semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti memiliki rhitung yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Oleh karena itu, semua indikator yang ada dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

b) Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah diperoleh, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menilai tingkat konsistensi atau stabilitas dari alat ukur tersebut (Purna et al., 2022).

Sebuah instrumen kuesioner dianggap andal jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6 (Trihendradi C, 2013).

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0,467	0,60	Tidak Reliabel
2	Prestasi kerja	0,655	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,642	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk beberapa variabel melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga Prestasi Kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Namun, variabel Lingkungan kerja tidak memenuhi kriteria reliabilitas.

Tes untuk mengukur hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat valid tetapi tidak reliabel. Misalnya, Tes Kepuasan Kerja dan Tes Stres Kerja dapat mengukur variabel tersebut secara akurat, namun hasilnya dipengaruhi faktor emosi, kondisi saat itu dan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, hasil tes tersebut tidak konsisten dan sulit digeneralisir. Untuk meningkatkan reliabilitas, perlu dilakukan validasi dan reliabilitas tes secara berkala serta mengontrol variabel-variabel lain yang mempengaruhi hasil tes.

Analisa Data Dan Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi besar dari 0,05 maka dinyatakan modal regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.32212450
	Most Extreme Differences	Absolute	.077
		Positive	.052
		Negative	-.077
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asym.sig sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah modal rekreasi berganda yang diajukan ditemukan korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance

- Jika nilai tolerance >0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance <0,10 maka terjadi multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF > 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 6 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.138	9.257		2.716	.010		
Total_x1	-.166	.189	-.131	-.878	.386	.992	1.008
total_x2	.504	.159	.473	3.173	.003	.992	1.008

Hasil pengujian menunjukkan nilai sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,992 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,008 yang kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berdiri sendiri dan tidak terdapat multikolinearitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.
- Prestasi Kerja (X2) juga menunjukkan nilai tolerance 0,992 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,008 yang kurang dari 10. Hal ini menandakan bahwa variabel ini juga berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas.

Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk pengujian. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan varians dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya.

Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Metode ini dikembangkan oleh H. Glejser pada tahun 1969. Prinsip dasarnya adalah melakukan regresi dari nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser adalah sebagai berikut:

- Nilai Signifikansi (sig) > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- Nilai Signifikansi (sig) < 0,05 maka kesimpulannya terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 7. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.001	.006		.097	.923
trf_x2	-8.820E-7	.000	-.149	-.419	.678
trf_x1	.097	.099	.349	.985	.331

a. Dependent Variable: ABS_RES

Untuk memaknai hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser ini, maka kita cukup melihat tabel output "Coefficients" dengan variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependent. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,331. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Prestasi Kerja (X2) adalah 0,678. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji melalui regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari Uji parsial (Uji t), Uji simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

a) Uji parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji T) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan nilai signifikansi:

- jika nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis diterima
- jika nilai signifikansi > 0,05 maka Hipotesis ditolak

Dengan ketentuan nilai T_{hit} :

- Jika nilai $T_{hit} > T_{tab}$, maka Hipotesis diterima
- Jika nilai $T_{hit} < T_{tab}$, maka Hipotesis ditolak

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.138	9.257		2.716	.010
Total_x1	-.166	.189	-.131	-.878	.386
total_x2	.504	.159	.473	3.173	.003

1) Hipotesis Pertama

Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lingkungan kerja (X1) yang mencapai 0,386, > 0,05. Selain itu, nilai T_{tabel} dihitung dengan rumus $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 38-2-1) = (0,025, 35) = 2,03011$. Dengan demikian, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah -0,878, < T_{tabel} (2,03011). Oleh karena itu, hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Hipotesis kedua

Variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi prestasi kerja (X2) yang sebesar 0,003 < 0,05. Nilai T_{tabel} juga dihitung dengan rumus $\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 38-2-1) = (0,025, 35) = 2,03011$. Dengan demikian, nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah 3,173, > T_{tabel} (2,03011). Oleh karena itu, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Uji simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja, terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai secara bersamaan.

Dengan ketentuan nilai signifikansi:

- jika nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis diterima
- jika nilai signifikansi > 0,05 maka Hipotesis ditolak

Dengan ketentuan nilai T_{hit} :

- Jika nilai $F_{hit} > F_{tab}$, maka Hipotesis diterima
- Jika nilai $F_{hit} < F_{tab}$, maka Hipotesis ditolak

Tabel 9 Hasil Uji Simultan Anova (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121.649	2	60.825	5.213	.010 ^b
Residual	408.351	35	11.667		
Total	530.000	37			

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,213 melebihi nilai F_{tabel} yang sebesar 3,26. Dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan prestasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Batam dalam analisis regresi linear berganda.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai R Square pada tabel koefisien determinasi berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.185	3.416

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel output SPSS "Model Summary" di atas, nilai koefisien determinasi atau R Square tercatat sebesar 0,230. Nilai R Square sebesar 0,230 yang setara dengan 23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel prestasi kerja (X_2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 23%. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 77% ($100\% - 23\%$) berasal dari variabel lain di luar model regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa selain faktor lingkungan kerja dan prestasi kerja, terdapat faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini yang juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai, dengan proporsi sebesar 77% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Kota Batam.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Alfha Nursyarif. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dibandingkan t-tabel ($-0,878 < 2,03011$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha ($0,386 > 0,05$). Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Alfha Nursyarif.
- b. Analisis data menunjukkan bahwa prestasi kerja (X2) di Sekolah Raudhatul Alfha Nursyarif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,173 > 2,03011$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) di Sekolah Raudhatul Alfha Nursyarif memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F, di mana nilai Fhitung tercatat sebesar 5,213, sedangkan Ftabel adalah 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,010. Dengan demikian, Fhitung 5,213 lebih besar dari 3,26 dan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H3.

Selanjutnya, perlu dicatat bahwa selain faktor lingkungan kerja dan prestasi kerja, terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif.

E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih saya ucapkan kepada pihak Universitas Nagoya yang telah memberikan sumbangsih selama penelitian.

F. Referensi

- Agustini, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2019-2024. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 45–58.
- Akmalia, N., Conoras, M. I. Y., Yulia, Y., Batu Aji, K., Batam, K., Riau, K., Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., Kunci Abstrak Pengalaman Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 67–80. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>

- Hartono, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Sat Nusapersada, TBK. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81–90. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Lisa, S. H., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Mengingat Konsumen Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Vienna Boutique Di Kota Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 20–31. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 71–84. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>