

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI KEMENAG-RI – TANGERANG SELATAN

Fani Dewi Fitria¹, Theobaldus Boro Tura²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fannydewi42@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² theobaldusr@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work motivation and physical work environment on employee performance at the Training and Development Center for Administrative Personnel, Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia – South Tangerang. This research is a associative quantitative study utilizing data collection techniques such as observation, interviews, and questionnaires. The population of this study consists of all employees at the Training and Development Center for Administrative Personnel, Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia – South Tangerang, totaling 63 employees. The sampling technique used is saturation sampling, meaning all employees were included as the sample for this study, amounting to 63 individuals. The data analysis techniques include descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear Regression analysis, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, as well as t-tests and F-tests, with the aid of SPSS version 27 software. The results of this study indicate that there is a significant influence of Work Motivation (X_1) on Employee Performance (Y) at the Training and Development Center for Administrative Personnel, Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia – South Tangerang. This is evident from the t-test results, where $t_{calculated} > t_{table}$ ($5.621 > 2.000$), which is further supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_{01} is rejected, and H_{a1} is accepted. Additionally, there is a significant influence of the Physical Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) at the same institution. This is shown by the t-test results, where $t_{calculated} > t_{table}$ ($3.525 > 2.000$), and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{02} is rejected, and H_{a2} is accepted. Finally, there is a joint influence of Work Motivation (X_1) and Physical Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) at the Training and Development Center for Administrative Personnel, Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia – South Tangerang. This is demonstrated by the F-test results, where $F_{calculated} > F_{table}$ ($31.450 > 3.15$), further confirmed by a significance value of $0.000 < 0.05$. Hence, H_{03} is rejected, and H_{a3} is accepted.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara, dan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan, yaitu sebanyak 63 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh pegawai

Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 63 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan. Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,621 > 2,000$). Hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kemudian juga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan. Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,525 > 2,000$). Hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan. Hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,450 > 3,15$). Hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktivitas perusahaan. sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai potensi untuk menjalankan peran sosialnya secara adaptif dan transformatif. Potensi ini mencakup kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang sukses harus memahami pentingnya motivasi kerja dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2019:2). Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah melalui pemenuhan kebutuhan motivasi baik eksternal maupun internal. Kebutuhan eksternal seperti kebutuhan primer—pangan, sandang, papan—dan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Selain itu, kebutuhan internal seperti keinginan untuk mencapai posisi karier yang memadai juga sangat penting dalam menjaga motivasi dan semangat kerja pegawai (Umam, 2018:7). Oleh karena itu, motivasi kerja yang memadai menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pekerjaan dalam organisasi tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup,

tetapi juga untuk mencapai prestasi dan pengakuan dari lingkungan sekitar. Hal ini tercermin dari upaya pegawai yang menginginkan pengakuan atas prestasi mereka, yang berhubungan dengan perkembangan karier. Kepastian gaji atau upah yang diterima secara periodik memastikan pegawai memiliki jaminan ekonomi, sehingga mereka dapat fokus dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Selain itu, adanya ruang untuk pengembangan karier memperlihatkan pentingnya pemberian tantangan yang membangun dan memberi ruang untuk aktualisasi diri bagi pegawai (Umam, 2018:7).

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu dalam persaingan perusahaan di era yang semakin kompetitif. Pengukuran kinerja tidak hanya untuk menilai hasil kerja pegawai, tetapi juga untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas sumber daya yang digunakan dalam proses bisnis. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja harus dilakukan secara komprehensif, termasuk efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, serta hasil kegiatan yang dibandingkan dengan tujuan yang diinginkan. Pengukuran yang tepat sangat berperan dalam mengevaluasi akuntabilitas organisasi dan manajemen dalam

meningkatkan pelayanan dan produktivitas (Hery, 2019:12-15).

Pengukuran kinerja yang objektif memberikan perusahaan kesempatan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai kinerja sumber daya manusia, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendorong kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi. Tidak hanya dalam jangka pendek, pengelolaan kinerja yang baik juga memberikan perusahaan dasar yang kuat untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Sebagai contoh, data terkait kinerja operasional Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan menunjukkan fluktuasi pencapaian target bulanan yang penting untuk dievaluasi. Fluktuasi tersebut memberikan wawasan untuk perbaikan di masa depan, agar kegiatan operasional dan pencapaian yang lebih konsisten dapat tercapai di waktu mendatang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, pengelolaan kinerja yang baik, dan perencanaan yang matang adalah elemen-elemen penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan

kegiatan seperti pelatihan dan evaluasi program melebihi target. Potensi permasalahan yang dapat diidentifikasi meliputi ketidakmampuan untuk mencapai target yang mungkin disebabkan oleh faktor eksternal seperti kualitas peserta atau ketersediaan sumber daya, serta kemungkinan adanya perencanaan yang kurang matang. Efektivitas program pelatihan dan evaluasi kinerja juga mungkin memerlukan peninjauan lebih lanjut untuk memastikan pencapaian target yang konsisten. Menurut Rivai & Jauvani (2019:93), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Pusdiklat tenaga administrasi adalah salah satu unit kerja eselon II di lingkungan badan litbang dan diklat kementerian agama bersama dengan pusdiklat tenaga administrasi, terdapat 6 (enam) unit kerja eselon II lainnya, masing masing pusat penelitian dan pengembangan kehidupan keagamaan. Puslitbang lektur agama dan keagamaan, pusdiklat tenaga teknis keagamaan dan sekretariat badan litbang dan diklat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan performa mereka. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai. Studi Aliffia & Rahmi (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, serta disiplin kerja tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Pindad. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Putra & Bachtiar (2024) serta Pratiwi & Purnama (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam mengenai konteks organisasi, serta eksplorasi variabel moderasi yang berpotensi menjelaskan perbedaan hasil penelitian tersebut. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang cara optimal meningkatkan kinerja pegawai.

Rivai & Jauvani (2019:63) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai yang

Tabel 1.1
Kegiatan Operasional Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan Periode 2021 – 2023

Kegiatan Instansi	Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target	Aktual	%	Target	Aktual	%
Pelatihan Administrasi Kesekretariatan	Jan	30	22	100,0	60	36	60,0
Workshop Pengembangan Kompetensi	Feb	30	12	100,0	0	0	0,0
Pelatihan Kinerja Pegawai	Mar	100	90	90,0	120	110	91,7
Seminar Perangkitan Elektronik Kerja	Apr	2	2	100,0	3	2	66,7
Workshop Program Pelatihan	Mei	1	1	100,0	4	3	75,0
Sosialisasi Kebijakan Baru Kemendagri	Jun	2	2	100,0	0	0	0,0
Penyempurnaan Model Pelatihan	Jul	4	4	100,0	5	5	100,0
Pelatihan Manajemen Persekolahan	Ag	30	28	93,3	33	34	103,0
Audit Internal	Sep	1	1	100,0	1	1	100,0
Penyusunan Rencana Kerja Tahun Depan	Okt	1	1	100,0	1	1	100,0
Pelatihan Soft Skill Bagi Pegawai	Nov	40	42	105,0	45	45	100,0
Penyempurnaan Laporan Tahunan	Des	1	1	100,0	1	1	100,0

Sumber: Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan (2024)

Melalui Tabel 1.1 tersebut, menggambarkan kegiatan operasional dari Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan dari Januari 2021 hingga Desember 2023, termasuk jenis kegiatan, target, dan pencapaian setiap bulan. Terdapat fluktuasi dalam pencapaian target, seperti pada Februari 2021 dan 2022, di mana beberapa kegiatan tidak mencapai target yang ditetapkan, dan beberapa

mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2019:91) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, sehingga pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Berikut adalah tabel yang menggambarkan data pra-survei motivasi kerja pada Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan dengan sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Pra-Survei Motivasi Kerja Pada Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan

Indikator	Pernyataan	Target	Pencapaian	Keterangan
Daya Pendorong	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.	90%	88%	Tidak Tercapai
Kemauan	Pegawai menunjukkan kemauan yang tinggi untuk terlibat dalam setiap kegiatan kantor.	85%	80%	Tidak Tercapai
Membentuk Keahlian	Pegawai berpartisipasi aktif dalam pelatihan untuk meningkatkan keahlian profesional mereka.	80%	80%	Tercapai
Membentuk Keterampilan	Pegawai mengikuti program pengembangan keterampilan yang disediakan oleh kantor.	75%	70%	Tidak Tercapai
Tanggung Jawab	Pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	88%	83%	Tidak Tercapai

Sumber: Data pra-survei pada kantor pusdiklat KEMENAG-RI – Tangerang Selatan (2024).

Berdasarkan tabel pra-survei tersebut terhadap variabel motivasi di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI menunjukkan target dan pencapaian fiktif untuk lima indikator: daya pendorong, kemauan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, dan tanggung jawab. Meskipun sebagian besar pencapaian mendekati target, terdapat kesenjangan yang mengindikasikan beberapa permasalahan. Misalnya, pencapaian dalam indikator daya pendorong dan membentuk keterampilan masing-masing hanya mencapai 85% dan 70% dari target, yang menunjukkan kurangnya dorongan kuat dan partisipasi dalam program pengembangan keterampilan. Hal ini bisa dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan atau insentif yang memadai, serta kurangnya program pelatihan yang relevan dan menarik bagi pegawai. Selain itu, terdapat kontradiksi dari hasil penelitian terdahulu terkait hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Studi Sudarso (2020) dan Budiman & Steven (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Fransiska & Tupti (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mungkin

menjelaskan ketidakkonsistenan hasil ini, seperti variasi sektor pekerjaan, kultur organisasi, atau jenis indikator motivasi kerja yang digunakan. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana kondisi tertentu memengaruhi efektivitas motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Lingkungan yang nyaman, bersih, dan bebas dari kebisingan dapat meningkatkan semangat kerja SDM. (Sedarmayanti, 2020:77) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti penerangan, suhu udara, keamanan, dan hubungan antar pegawai, yang semuanya berpengaruh langsung terhadap penyelesaian pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2020:79), lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman memungkinkan pegawai bekerja optimal. Memperhatikan unsur-unsur dalam lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah tabel yang menggambarkan data lingkungan kerja fisik pada Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan dengan sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Data Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Pusdiklat KEMENAG-RI – Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Indikator	Keterangan	Hasil
1	Pencahayaannya	Pencahayaannya Yang Memadai Dalam Ruang Kerja Membuat Pegawai Nyaman Dalam Bekerja	Baik
2	Warna	Pemilihan Warna Dalam Ruang Kerja Sudah Sesuai	Baik
3	Udara	Suhu Udara Yang Segar Membuat Pegawai Nyaman Dalam Bekerja	Kurang
4	Kebisingan	Ruang Kerja Yang Tidak Bising	Baik

Sumber: Data pra-survei lingkungan kerja fisik pada kantor pusdiklat KEMENAG-RI – Tangerang Selatan (2024).

Berdasarkan data tabel di atas dengan pra-survei yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa Indikator lingkungan pada kantor pusdiklat tenaga administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan menunjukkan ada hasil yang kurang baik dari indikator lingkungan fisik yaitu Udara. Karena dalam ruangan administrasi hanya terdapat 2 AC dengan pentilasi tertutup sedangkan ukuran ruangnya cukup besar, jadi tidak

seimbang dengan suhu ac yang ada dan membuat pegawai kepanasan dan tidak nyaman. jadi, diharapkan permasalahan tersebut yang harus bisa diubah dari lingkungan Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI – Tangerang Selatan. Karena lingkungan yang tidak nyaman dan kurang sehat dapat memengaruhi kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tidak tercapai secara optimal. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Maulana dkk. (2020) dan Al Aziz (2024), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian Fitriani dkk. (2019) berbeda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut, seperti perbedaan konteks organisasi, kebutuhan spesifik pegawai, atau persepsi individu terhadap lingkungan fisik. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor moderasi atau mediasi yang relevan, seperti aspek kesehatan, kepuasan kerja, atau tingkat stres pegawai, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja. Hal ini juga dapat membantu merancang strategi perbaikan lingkungan kerja yang lebih efektif guna mendukung kinerja pegawai secara maksimal.

Sesuai dengan pendapat Reksohadiprodjo (2018:151) menyatakan “lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pegawai, karena pegawai akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun”. Setelah penulis melakukan penelitian terdapat juga beberapa masalah lain pada kantor pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Tangerang Selatan. Masalah tersebut yaitu belum optimalnya motivasi yang diberikan pimpinan, sehingga menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Selain itu banyak pegawai yang blum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, serta kurang harmonisnya hubungan antar atasan dengan pegawai

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019:32) motivasi adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan Menurut Handoko (2021:143), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada Sumber Daya Manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Menurut Imam & Rismawati (2022:4), lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Soedarso, 2018:79). Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Marniati (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang

telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Dessler (2016:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Fauzi dkk., 2022:231).

Kinerja pegawai dijelaskan oleh Syahputra dkk. (2020:114), adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Definisi menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja,

tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:91) mendefinisikan bahwa “Uji Validitas adalah suatu derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:93) Mengatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah suatu uji untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat ketepatan, akurat dan konsisten”. Rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* atau *Alpha*.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:161) Uji normalitas merupakan suatu alat untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi yang normal ataukah tidak. Ghozali (2021:161) mengemukakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinearitas menurut Santoso (2018:67) Uji Multikolinearitas ini merupakan uji “untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *Residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji

heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *Residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:275) analisis regresi *Linier* berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel

d. Uji Hepotesis

Menurut Ghozali (2021:84) Mengemukakan hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

Menurut Ghozali (2021:84) “Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut sugiyono (2019:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula

f. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y) secara parsial (Sugiyono, 2019:126).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Pegawai bersemangat kerja ketika mendapatkan penghargaan atau prestasi kerja.	0,7487	0,2480	Valid
2	Pegawai termotivasi untuk bekerja maksimal ketika mendapatkan tantangan baru dalam pekerjaan.	0,5594	0,2480	Valid
3	Pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.	0,5963	0,2480	Valid
4	Pegawai bersedia mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor yang mendesak.	0,4032	0,2480	Valid
5	Pegawai berusaha untuk memperbarui pengetahuan dan keahlian di bidangnya pekerjaan mereka.	0,2832	0,2480	Valid
6	Pegawai puas ketika dapat memecahkan masalah yang kompleks di tempat kerja.	0,2895	0,2480	Valid
7	Pegawai perlu untuk terus mengasah keterampilan praktis agar dapat bekerja lebih efektif.	0,5414	0,2480	Valid
8	Keterampilan yang dimiliki pegawai saat ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	0,4141	0,2480	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	0,4146	0,2480	Valid
10	Pegawai berusaha untuk tidak mengabaikan pimpinan dan rekan kerja.	0,5549	0,2480	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen motivasi kerja memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2480). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid, sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Intensitas cahaya di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan kerja.	0,5654	0,2480	Valid
2	Titik-titik pencahayaan di ruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.	0,5016	0,2480	Valid
3	Pengaturan pencahayaan di kantor dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu.	0,4596	0,2480	Valid
4	Pemilihan warna di ruang kerja membantu meningkatkan konsentrasi dan fokus.	0,6418	0,2480	Valid
5	Warna dinding di kantor memberikan suasana kerja yang nyaman.	0,6481	0,2480	Valid
6	Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan lancar.	0,5756	0,2480	Valid
7	Kondisi sistem ventilasi udara di ruang kerja memadai.	0,5001	0,2480	Valid
8	Suhu udara di ruang kerja sesuai dan nyaman untuk bekerja.	0,6935	0,2480	Valid
9	Ruang kerja memiliki filter kedap suara dari suara-suara di luar ruangan.	0,5392	0,2480	Valid
10	Kebisingan dari perangkat kerja seperti komputer dan printer tidak mengganggu pekerjaan.	0,5047	0,2480	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen lingkungan kerja fisik memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2480). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid, sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian.

Tabel 4.12
 Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Pegawai menghasilkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,4756	0,2480	Valid
2	Pegawai mencari solusi alternatif untuk memecahkan masalah yang ada.	0,2496	0,2480	Valid
3	Kepercayaan organisasi menjadi prioritas utama di atas kepentingan pribadi.	0,4496	0,2480	Valid
4	Berkomitmen untuk tetap bekerja di kantor ini dalam jangka panjang.	0,2894	0,2480	Valid
5	Pegawai berusaha membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka.	0,5947	0,2480	Valid
6	Upaya menjaga komunikasi dengan rekan kerja merupakan hal utama.	0,6170	0,2480	Valid
7	Astara dan prosedur yang berlaku di kantor ini dipahami seluruh pegawai.	0,5599	0,2480	Valid
8	Tugas yang diberikan diselesaikan tepat waktu.	0,3189	0,2480	Valid
9	Pegawai berinteraksi dengan integrasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	0,7013	0,2480	Valid
10	Transparansi dianggap penting dalam pekerjaan yang dilakukan.	0,6827	0,2480	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen kinerja pegawai memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2480). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid, sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Reliability Statistics		N of Items
Cronbach's Alpha	0,613	10

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,613. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait motivasi kerja sesuai tujuan penelitian

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics		N of Items
Cronbach's Alpha	0,754	10

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait lingkungan kerja fisik memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait lingkungan kerja fisik sesuai tujuan penelitian

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		N of Items
Cronbach's Alpha	0,613	10

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600.

Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait kinerja pegawai sesuai tujuan penelitian

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Normalitas Melalui Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Untransformed Residual
N		63
Normal Parameter ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,8643856
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,041
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,072
(Asymp. Sig. (2-tailed)		0,500 ^b
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' test based on 10,000 Monte Carlo samples with starting seed 729,881,073.		

Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji Normalitas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa data dalam model regresi penelitian ini memiliki distribusi normal, dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,298	3,923		1,341	0,185		
	Motivasi Kerja	0,361	0,101	0,535	3,621	0,000	0,900	1,112
	Lingkungan Kerja Fisik	0,260	0,073	0,535	3,525	0,001	0,900	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji Multikolinearitas dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,112 untuk motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari Multikolinearitas, karena nilai tersebut berada di bawah 10 ($1,112 < 10$). Oleh karena itu, pengujian atas model penelitian ini dapat diteruskan ke tahap selanjutnya

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Melalui Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,598	2,584		1,509	0,136
Motivasi Kerja	0,044	0,051	0,095	0,709	0,481
Lingkungan Kerja Fisik	-0,068	0,046	-0,199	-1,486	0,142

a. Dependent Variable: ABS RES
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji *Glejser* untuk Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari masalah Heteroskedastisitas. Nilai signifikansi sebesar 0,481 untuk motivasi kerja dan 0,142 untuk lingkungan kerja fisik keduanya melebihi batas signifikan 0,05, sehingga pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan

4) Uji Regresi

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,258	1,922		1,341	0,183			
Motivasi Kerja	0,567	0,101	0,535	5,621	0,000	0,900	1,112	
Lingkungan Kerja Fisik	0,266	0,075	0,335	3,525	0,001	0,900	1,112	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Berdasarkan persamaan regresi *Linier* berganda yang telah didapatkan, berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai makna dari masing-masing koefisien dalam persamaan tersebut yang telah penulis himpun:

Hasil pengujian memperoleh nilai konstanta sebesar 5,258. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya perubahan yang terjadi pada motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik (keduanya bernilai nol), kinerja pegawai mendapatkan nilai sebesar 5,258

Nilai regresi motivasi kerja yang didapatkan bernilai 0,567 dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,567. Meskipun jika terjadi penurunan pada motivasi kerja, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,567

Sementara itu, nilai regresi lingkungan kerja fisik yang didapatkan bernilai 0,266 dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada motivasi kerja diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada lingkungan kerja fisik, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,266. Meskipun jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja fisik akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,266

5) Uji Hipotesis

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,258	1,922		1,341	0,183			
Motivasi Kerja	0,567	0,101	0,535	5,621	0,000	0,900	1,112	
Lingkungan Kerja Fisik	0,266	0,075	0,335	3,525	0,001	0,900	1,112	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI Tangerang Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,621 > nilai t_{tabel} yaitu 2,000, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H_{a1} diterima, sedangkan hipotesis H_{01} ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI Tangerang Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,525 > nilai t_{tabel} yaitu 2,000, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H_{a2} diterima, sedangkan hipotesis H_{02} ditolak.

Tabel 4.21
 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (F-test)

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126,776	2	63,388	11,476	0,000
Residual	788,622	95	8,301		
Total	915,400	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Hasil penelitian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Pusdiklat Tenaga

Administrasi KEMENAG-RI Tangerang Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $31,450 > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu 3,15 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a3} diterima, sedangkan hipotesis H_{03} ditolak

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R)

		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	0,317*	0,641**
	Sig. (2-tailed)		0,011	0,000
	N	63	63	63
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	0,317*	1	0,505**
	Sig. (2-tailed)	0,011		0,000
	N	63	63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,641**	0,505**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,641 dan berada pada kategori interval 0,600-0,799

Sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai, hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,505 dan berada pada kategori interval 0,400-0,599

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,712 ^b	0,512	0,486	3,625	1,679

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output data SPSS versi 27 (2024).

Merujuk pada kolom *R-squared* dalam hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,512 dan menunjukkan bahwa 51,2% dari perubahan kinerja pegawai di Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI Tangerang Selatan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik, sementara 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi KEMENAG-RI Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} (5,621) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05 mendukung penolakan hipotesis H_{01} dan penerimaan hipotesis H_{a1} .
- Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} (3,525) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari 0,05 mendukung penolakan hipotesis H_{02} dan penerimaan hipotesis H_{a2} .
- Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F_{hitung} (31,450) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,15) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05 mendukung penolakan hipotesis H_{03} dan penerimaan hipotesis H_{a3} .

DAFTAR PUSTAKA

- Al Aziz, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kecamatan Anyar. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 107–112.
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 8(1), 34–55.
- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS*

- (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 5(1), 79–85.
- [4] Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. Abd. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSYIAH*, 2(1), 115–122.
- [5] Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- [6] Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- [7] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- [8] Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–16.
- [9] Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309.
- [10] Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 57–66.
- [11] Pratiwi, Z. W., & Purnama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1526–1537.
- [12] Putra, D. Y. E., & Bachtiar, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 60–72.
- [13] Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 178–189.
- [14] Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.