

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Kezia Anandita Shakilah¹, Budhi Prabowo²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02034@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of employee work motivation and work environment on the performance of Regional Revenue Agency of Tangerang City both partially and simultaneously. The method used is the quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample 100 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The result of this study is that Work Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,324 + 0,821X_1$. Hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(15.410 > 1.660)$. the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15,148 + 0,667x_2$. Hypothesis test obtained value t count $>$ t table or $(9.720 > 1.660)$. Work Motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6,633 + 0,686X_1 + 0,181X_2$. Hypothesis test obtained value F count $>$ F table or $(122.784 > 3.090)$. Thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between work motivation and the work environment on employee performance.

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi $Y = 8.324 + 0,821X_1$. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(15.410 > 1.660)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15.148 + 0.667X_2$. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9.720 > 1.660)$. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,633 + 0,686X_1 + 0,181X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(122.784 > 3.090)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan..

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam organisasi untuk menerapkan tata kelola perusahaan dan mencapai tujuan. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang hebat agar dapat bersaing. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan harus dipandang sebagai suatu unit yang kuat dan bekerja bersama-sama, bukan sebagai elemen yang terpisah dan otonom. Pentingnya peran sumber daya manusia situasi kali ini.

Alat yang tidak kalah penting dan tentunya sangat tepat guna memperlancar sebuah bisnis agar tercapainya sebuah tujuan yaitu sumber daya manusianya. Sulit untuk memperoleh keuntungan yang signifikan jika sumber daya seperti modal, mesin, dan peralatan lainnya dapat diakses namun lebih baiknya didukung dengan sumber daya manusia yang baik dan memiliki standart yang tinggi. Oleh karena itu, efektivitas para pengguna komponen perusahaan terutama bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Karena perkembangan perusahaan terjadi begitu cepat akhir-akhir ini, persaingan antar perusahaan tentu saja menjadi semakin intens. Agar sumber daya manusianya dapat berkinerja lebih baik dan siap bersaing dengan pengusaha lain, pengusaha dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan.

Etos kerja berperan besar menjadi dasar guna tercapainya sumber daya manusia yang baik keinginan yang kuat untuk mendorong diri hingga batas maksimal dan berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kerja keras akan membuahkan hasil jika seseorang memanfaatkannya dengan baik dan tentunya dengan kerja keras segala keinginan dan kebutuhan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai, namun indikator utama yang perlu dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu adalah kemampuan menciptakan motivasi kerja.

Setiap bisnis akan berupaya untuk secara konsisten meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan prestasi kerja terwujud dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan harapan. Inspirasi tempat kerja dapat meningkatkan

semangat kerja dan kemauan pegawai untuk berusaha semaksimal mungkin dengan memanfaatkan seluruh keterampilan dan bakatnya guna tercapainya tujuan dari organisasi. Setiap bisnis bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini untuk memastikan para pekerja bersemangat dengan apa yang mereka lakukan dan menyumbangkan energi positif bagi organisasi.

Suatu bisnis atau organisasi perlu mewaspadaai kinerja pegawainya agar sumber daya manusianya dapat berkembang. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi dengan mengikuti program pelatihan atau pengembangan pribadi tertentu, memperhatikan dan membimbing ciri-ciri kepribadian unik pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel didirikan pada tanggal 27 Desember 2006, hari yang sama dengan berdirinya kota tersebut. Badan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan saat ini, yang sangat penting untuk peningkatan kinerja secara signifikan. lebih cocok untuk itu informasi motivasi di Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel dibawah ini :

Tabel 1.1
 Data Pra Survey Pegawai Mengenai Motivasi Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Responden		Target	Persentase %
		Ya	Tidak		
Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Rasa Aman					
1.	Tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan ini sudah bisa untuk mencukupi kehidupan saat ini	22	25	47	100%
	Persentase %	46,8%	53,2%	47	100%
2.	Kondisi ruangan kerja cukup aman serta pengelolaan lingkungan kerja sudah baik	22	25	47	100%
	Persentase %	46,8%	53,2%	47	100%
No	Pernyataan	Responden		Jumlah	Persentase %
		Ya	Tidak		
Kebutuhan Sosial					
3.	Perusahaan selalu mengadakan <i>family gathering</i> setiap tahun sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras pegawai	14	33	47	100%
	Persentase %	29,8%	70,2%	47	100%
No	Pernyataan	Responden		Jumlah	Persentase %
		Ya	Tidak		
Kebutuhan Penghargaan, Akutansi Diri					
4.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan perusahaan	11	36	47	100%
	Persentase %	23,4%	76,6%	47	100%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dengan jumlah pegawai 47 menunjukkan hasil kuesioner prasurvey

ditemukan permasalahan terkait data motivasi yaitu yang menjawab aspek kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman sebanyak 25 orang atau 53,2%, yang menjawab aspek kebutuhan sosial sebanyak 33 orang atau 70,2%, dan yang menjawab aspek kebutuhan penghargaan sebanyak 36 orang atau 76,6%.

Data yang disajikan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa 76,6% responden yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel memiliki tuntutan fisiologis, serta kebutuhan penghargaan dan akutansi diri yang terkait dengan pengakuan dan pengembangan diri. Mayoritas responden memiliki kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan diri dalam perusahaan.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan kerja juga penting dalam berfungsi sebagai penguat bagi pegawai atas prestasi mereka dalam organisasi. Dalam suasana kerja yang kondusif, pegawai akan berkinerja lebih baik dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Keberadaan tempat kerja dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja. Karena hal ini akan memotivasi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan kenyamanan, maka lingkungan kerja perlu positif dan mendukung guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Di sisi lain, pegawai mungkin merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja yang tidak bersahabat.

Pada tahun 2022, lingkungan kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel terus menjadi bahan perbincangan. Para pegawai mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi ruang kerja yang mereka anggap terlalu kecil, dengan meja dan dokumen diposisikan terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas dan pencahayaan tidak memadai. Selain itu, banyaknya pegawai dalam satu ruangan menimbulkan keributan dan kebisingan sehingga membuat sebagian pekerja merasa tidak nyaman di tempat kerjanya. Beberapa ruangan juga memiliki pencahayaan yang agak redup sehingga membuat pekerja bekerja lebih lambat dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Terkait ventilasi, pihak usaha mematuhi peraturan. Hubungan pegawai baik dengan atasan maupun

sesama rekan kerja dirasa masih kurang maksimal, sehingga hal ini dapat berpengaruh kurang baik terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Serta peraturan kerja yang masih dilanggar seperti datang terlambat dan mengobrol disaat jam kerja. Hal tersebut membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman bagi pegawai sehingga hal ini berdampak pada pegawai lain saat bekerja serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dilihat dari lingkungan kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel pada tahun 2023, penerangan sudah mulai membaik meskipun ada beberapa lampu yang padam atau redup. Penerangannya juga bagus, dan sistem sirkulasi udara perusahaan memenuhi peraturan, meski ruang kerja dianggap sempit. ketika ruang mobilitas terbatas karena meja dan dokumen pegawai terlalu berdekatan, dan ketika banyak orang yang bekerja dalam satu ruangan, banyak kebisingan dan gangguan yang membuat sebagian pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pihak perusahaan telah memperbaiki CCTV yang rusak demi keselamatan pekerja. Selain itu, supervisor juga menerapkan hukuman berat terhadap pekerja yang datang terlambat ke tempat kerja. Hubungan antara pegawai dengan atasannya serta dengan rekan kerja diyakini masih di bawah standar. Hal ini karena supervisor sering kali memberikan penekanan pada pencapaian target, yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan mungkin berdampak pada kinerja mereka. Suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara membina lingkungan kerja yang positif. Hal ini masuk akal karena kinerja optimal merupakan kinerja yang baik. Para eksekutif perusahaan harus menyadari kinerja pegawai karena karyawan adalah sumber daya yang membantu perusahaan mereka untuk meraih apa yang akan dituju.

Tabel 1.3
 Pencapaian Penilaian Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota
 Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Keterangan	Target	2021		2022		2023	
			Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	100	86	B-	87	B-	86	B-
2.	Kuantitas Kerja	100	85	C	86	B-	85	C
3.	Pelaksanaan Tugas	100	86	B-	85	C	86	B-
4.	Tanggung Jawab	100	85	C	86	B-	85	C
Total		100	85,5	B-	86	B-	85,5	B-

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan 2024

Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel telah memasukkan informasi berikut pada tabel 1.4 berdasarkan justifikasi di atas:

Tabel 1.4
 Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Badan Pendataan Daerah Kota
 Tangerang Selatan

Klasifikasi	Rentan Nilai
A = Sangat Baik	>100
B+ = Sangat Baik	>97,5-100
B = Baik	>92,5-97,5
B- = Cukup Baik	>85-92,5
C = Cukup	>70-85
D = Kurang	>55-70
E = Nihil	>55

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan 2024

Statistik Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari tahun 2021 dan 2023, kinerja naik sebesar 86 dan turun sebesar 85,5. Hal ini menunjukkan betapa tanggung jawab tugas yang diberikan di bawah standar, sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Agar peran dan tugas dapat tercapai sesuai keinginan, pegawai harus melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan lebih efektif.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Pusat Inkubator Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Muhammadiyah Jakarta Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2019 ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Tulisan ini menunjukan bahwa nilai koefisien regresi linier berganda sebesar $Y = -11,032 + 0,62x_1 + 0,71x_2$. Artinya adalah apabila tidak dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja ($X_1=0$) dan pelatihan kerja ($X_2=0$), maka kinerja karyawan yang (Y) sebesar -11,032. Sedangkan apabila motivasi ditingkatkan

($X_1=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,62 dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan ($X_2=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,71. Nilai koefisien korelasi antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,87. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,26. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $9,765 > t$ tabel 2,048. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,599 > 2,048$. Artinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung $45,87 >$ nilai f tabel 3,35, artinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

Aldo Herlambang Gardjito, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 administrasi. studentjournal.ub.ac.id PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%.

Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3 Usmiar, Rian Utomo (2020) Volume VI No.1 Menara Ekonomi Oktober (2020) 2252-6552 Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Padang Hasil penelitian ini motivasi ternyata (X2) signifikan terhadap kerja (X1), lingkungan berpengaruh nilai Fhitung 3,195 > Ftabel 2,51.

Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Pegawai pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 11,204 + 0,718$, dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,718.

Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817> Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Kinerja adalah suatu pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sedangkan analisis data signifikan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,032. Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,034. Secara parsial

Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,220. Secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000.

Joyce Sagita Novyanti (Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako) JS Novyanti - Katalogis, 2015 PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI TENGAH Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,278, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah. Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,180, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah. hitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,204, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah.

Efendi Sofyan, S., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Pegawai Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Pegawai Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018 Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square= 0,370 berarti bahwa pengaruh Program kesejahteraan terhadap komitmen pegawai adalah 0,370 atau 37% dan selebihnya sebesar 63% dipengaruhi faktor

yang lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sig. Regression = 0,036 yang < alpha 0,05 , Berarti Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen Kinerja pegawai pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, dapat diterima.

Heri Supriyanto M. Djudi Mukzam Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang E-mail: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018| PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang) Uji t antara motivasi kerja karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan thitung = 1,722 sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena thitung < ttabel yaitu 1,722 < 2,001 atau nilai signifikan t 0,090 > $\alpha = 0.05$, maka hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh motivasi kerja (X1). Uji t antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan thitung = 1,047 sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena thitung < ttabel yaitu 1,047 < 2,001 atau nilai signifikan t 0,299 > $\alpha = 0.05$, maka hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Kepi Kusumayanti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Lukmanul Hakim³ 1-3Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499 PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 168.104 lebih besar dari Ftabel 2.61 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 5 ditolak dan Ha5 diterima, dengan demikian maka variabel Motivasi kerja, variabel Disiplin kerja,

Variabel Lingkungan kerja, dan variabel Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.

B Prabowo, NS Lesmana - Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, 2023 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 82, 9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (18,832 > 1,993). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53, 4%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,148 > 1,993). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 4,780 + 0,799 X1 + 0,131 X2$. Kontribusi pengaruh sebesar 83, 7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (184,681 > 3,125).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data

dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum t}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh

peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Gaji sebagai pegawai disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0.663	0.1966	Valid
2.	Tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan ini sudah bisa untuk mencukupi kehidupan saat ini	0.737	0.1966	Valid
3.	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada kawryawan dalam keadaan darurat	0.731	0.1966	Valid
4.	Kondisi ruang kerja cukup aman serta pengelolaan lingkungan kerja sudah baik	0.693	0.1966	Valid
5.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai	0.769	0.1966	Valid
6.	Saya senang dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0.697	0.1966	Valid
7.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	0.808	0.1966	Valid
8.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	0.764	0.1966	Valid
9.	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju	0.679	0.1966	Valid
10.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan perusahaan	0.590	0.1966	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Menurut data yang tersedia tercantum, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel (0,1966). Sebab itu penggunaan kuesioner dapat berguna karena nantinya akan diolah untuk bahan penelitian

Tabel 4.9
 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Adanya intraksi yang baik antar atasan dengan pegawai sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan	0.734	0.1966	Valid
2.	Pegawai memiliki yim kerja yang baik dan saling mendukung	0.610	0.1966	Valid
3.	Adanya kebisingan diruang kerja tidak mempengaruhi pekerjaan pegawai	0.792	0.1966	Valid
4.	Ruang gerak yang sempit sehingga menimbulkan kebisingan antar pegawai	0.735	0.1966	Valid
5.	Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan kerja	0.730	0.1966	Valid
6.	Saya selalu mengikuti peraturan yang dibuat perusahaan	0.651	0.1966	Valid
7.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai	0.781	0.1966	Valid
8.	Saya merasakan penerangan yang cukup diruang kerja	0.778	0.1966	Valid
9.	AC diruang kerja berfungsi dengan baik membuat ruang kerja menjadi sejuk dan pegawai bekerja menjadi lebih nyaman	0.618	0.1966	Valid
10.	Semua cctv berfungsi dengan baik	0.537	0.1966	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Seluruh item survei dianggap asli karena variabel lingkungan kerja (X_2), seperti ditunjukkan Pada tabel diatas nilai r taksiran lebih besar dari nilai r tabel (0,1966).. Sebab itu penggunaan kuesioner dapat berguna karena nantinya akan diolah untuk bahan penelitian

Tabel 4.10
 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0.639	0.1966	Valid
2.	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0.764	0.1966	Valid
3.	Kualitas kerja setiap pegawai sudah memenuhi sesuai dengan tujuan perusahaan	0.671	0.1966	Valid
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai target yang diinginkan perusahaan	0.722	0.1966	Valid
5.	Selama menjalankan pekerjaan saya memenuhi standar kerja yang telah ditentukan	0.743	0.1966	Valid
6.	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan yang diharapkan atasan	0.666	0.1966	Valid
7.	Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu	0.808	0.1966	Valid
8.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	0.792	0.1966	Valid
9.	Saya melakukan seluruh pekerjaan yang ditugaskan tidak lebih tidak kurang	0.611	0.1966	Valid
10.	Selama melakukan pekerjaan saya bisa menyelesaikan beberapa tugas sekaligus	0.689	0.1966	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Seluruh item kuesioner dianggap otentik karena variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai r taksiran $> r$ tabel (0,1966) berdasarkan informasi pada tabel sebelumnya. Oleh karena itu, kuesioner dapat diolah dan dijadikan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.892	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.880	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.890	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26, 2024

Variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dikategorikan dipercaya berdasarkan data yang diperoleh; ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai Cronbach alpha tiap variabelnya telah memenuhi syarat

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68388400
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.049
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Menyebarkan data secara teratur jika tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Jika 0,200 lebih besar dari 0,05, data di atas biasanya didistribusikan.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.707	2.357		2.845	.005		
	MOTIVASI KERJA	.736	.074	.755	9.997	.000	.514	1.945
	LINGKUNGAN KERJA	.125	.076	.125	1.651	.102	.514	1.945

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Nilai toleransi terhadap variabel lingkungan kerja dan keinginan untuk bekerja kurang dari satu, serta nilai variance inflasi faktor (VIF) Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai masing-masing sebesar 1,945 dan 0,514 berdasarkan temuan uji multikolinearitas pada tabel di atas. Kedua variabel berada di bawah 10. Oleh karena itu, tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
 Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.710	1.417		1.913	.059
	MOTIVASI KERJA	-.059	.044	-.189	-1.344	.182
	LINGKUNGAN KERJA	.045	.046	.139	.988	.326

a. Dependent Variable: ABSRES

Interferensi heteroskedastisitas tidak mempengaruhi model ini jika nilai tingkat signifikansinya melebihi 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glajjer Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara variabel independen dengan nilai absolut residu

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V:26 2024

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,422, yang berada pada interval 1,550 hingga 2,460 pada tabel berikut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan autokorelasi. Hasil pengujian seperti tergambar pada Tabel 4.16 di atas. menunjukkan hal ini

d. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17
 Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		MOTIVASI KERJA	LINGKUNGA N KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.726**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.726**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.841**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Temuan pengujian yang disajikan pada Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien korelasi yang cukup besar sebesar 0,701 dengan kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai koefisien korelasi yang cukup besar yaitu sebesar 0,841 dengan kinerja pegawai. Sederhananya, terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tempat kerja dan produktivitas pekerja

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18
 Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.705	2.735

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh Tabel 4.18 diatas menampilkan hasil pengujian sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 70,8% terhadap atribut kinerja pegawai, dengan unsur-unsur di luar lingkup penelitian peneliti yang menjadi pengaruh sisanya. 29,2% di antaranya, dari 100–70,8%.

Tabel 4. 19
 Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.486	3.611

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Tabel 4.19 di atas menampilkan hasil pengujian. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49,1%, dengan

nilai koefisien determinasi sebesar 0,491. Faktor lain (100–49,1%) mempengaruhi bagian terakhir

Tabel 4. 20
 Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.719	2.668

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Tabel 4.20 yang terletak di atas menampilkan hasil pengujian. Nilai koefisien determinasi/R square sebesar 0,725 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar, yaitu sebesar 72,5% dari variasi yang diamati (0,725 x 100 = 72,5%). Faktor-faktor yang belum dijelajahi mempunyai dampak sebesar 27,5%, menurut para peneliti

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 21
 Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.324	2.163		3.848	.000
	MOTIVASI KERJA	.821	.053	.841	15.410	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Persamaan regresi $Y = 8,324 + 0,821X_1$ dapat diperoleh dari tabel 4.21 yang menunjukkan hasil uji regresi linier dasar yang dilakukan untuk membandingkan X₁ terhadap Y. Kesimpulan berikut dapat diambil dari persamaan sebelumnya:

1. Tidak adanya variabel motivasi kerja (X₁) menghasilkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,145 poin yang ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 8,324.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,821 yang berarti peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₂) berarti peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,821 poin dengan asumsi kerja konsisten dan tepat. Nilai variabel lingkungan (X₂) tetap tidak berubah. Dua kali.

Tabel 4. 22
 Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.148	2.724		5.561	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.667	.069	.701	9.720	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Tabel 4.21 menyajikan persamaan regresi $Y = 15,148 + 0,667X_2$ yang merupakan hasil uji regresi linier langsung antara X_2 terhadap Y . Dari persamaan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Apabila variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka nilai konstanta sebesar 15,148 menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,148 poin.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,667 yang berarti setiap perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,667 poin jika konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1).

Tabel 4. 23
 Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.633	2.220		2.987	.004
	MOTIVASI KERJA	.686	.076	.704	9.084	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.181	.074	.190	2.448	.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Dengan menggunakan informasi dari tabel 4.23 di atas, persamaan regresi linier berganda berikut dapat dibuat:

Y sama dengan $6,63 + 0,686X_1 + 0,181X_2$.

Berikut pengertian dari persamaan regresi linier diatas:

1. Koefisien konstan 6,633
 Berpendapat bahwa derajat kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel akan berdampak positif jika variabel independen dianggap konstan karena bernilai positif. .
2. Motivasi Kerja (X_1)
 Dengan nilai variabel motivasi kerja positif sebesar 0,686 maka lingkungan kerja Badan

Pendapatan Daerah Kota Tangsel dan kinerja pegawai berkorelasi positif.

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Sebesar 0,181 variabel lingkungan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja
 Pegawai (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.324	2.163		3.848	.000
	MOTIVASI KERJA	.821	.053	.841	15.410	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas menyajikan temuan pengujian yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel, atau $15,410 > 1,660$. Nilai $p < sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) lebih lanjut mendukung hal tersebut. Oleh karena itu, kami menolak hipotesis nol (H_0) dan mendukung hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh marginal terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel.

Tabel 4. 25
 Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja
 Pegawai (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.148	2.724		5.561	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.667	.069	.701	9.720	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Nilai t hitung yang ditentukan dari hasil pengujian seperti terlihat pada Tabel 4.25 di atas lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660 yaitu 9,720. Nilai p , yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), memberikan lebih banyak bukti yang mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, kami menolak hipotesis nol (H_0) dan mendukung hipotesis alternatif (H_2) yang menunjukkan adanya pengaruh besar tempat

kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 26
Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1819,286	2	909,643	127,784	,000 ^b
	Residual	690,504	97	7,119		
	Total	2509,790	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah, SPSS V.26 2024

Nilai F lebih besar dari nilai kritis 3,090, atau 127,784, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.26. Selain itu, nilai p-value lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05, yaitu (0,000 lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu, kami menolak hipotesis nol (H₀) dan mendukung hipotesis alternatif (H₃), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Tangsel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka

5. KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari penjelasan bab-bab sebelumnya, analisis dan pembahasan data, serta hubungan lingkungan kerja dengan motivasikerja dan kinerja pegawai:

- Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,324 + 0,821X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh besar 0,708 atau sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15.410 > 1.660) dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.
- Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi $Y = 15,148 + 0,667X_2$, nilai koefisien

korelasi sebesar 0.701 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.491 atau sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.720 > 1.660) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

- Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diperoleh persamaan regresi $Y = 6,633 + 0,686X_1 + 0,181X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antar variable bebas dengan variable terikat diperoleh sebesar 0.851 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,725 atau sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (122.784 > 3.090) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- [3] Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cv Alfabeta.
- [4] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- [5] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (2nd Ed.)*.
- [6] Cv Alfabeta.
- [7] Sunyoto, Danang, 2017, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Caps.

- [8] Sutrisno, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- [9] Astuti, R., Akbar, L. Y., Hasibuan, L. S., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- [10] B Prabowo, Ns Lesmana - Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 2023
- [11] Dio Saputra & Jhon Fernos (2023) Vol. 2 No. 2 (2023): Juni: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen
- [12] Efendi Sofyan, S., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Pegawai Pada Pt. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018.
- [13] Fx. Pudjo Wibowo, Sugandha, Fidellis Wto Tholok (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Di Pt. Mutiara Nusantara Globalindo. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. Vol.20 No. 3, Hal 248-258.
- [14] Fachrezi Hakim, Hazmanan Khair (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 3, No. 1 Maret (2020) 107-119 (Issn: 1979-7400)
- [15] Ghozali (2017:160) Berbendapat "Model Regresi Yang Baik Adalah Berdistribusi Normal Atau Mendekati Normal".
- [16] Ghozali (2017:105), Berpendapat Bahwa "Uji Multikolineieritas Bertujuan Untuk Menguji Apakah Ada Model Regresi Ditemukan Adanya Koreksi Antara Variable Bebas (Independent)".
- [17] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [18] Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [19] Pudjiastuti Diah Sb, K. A (2022) Manajemen Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 2, Januari (2022) Halaman 347-361 Issn 2302-8912)
- [20] Prayekti, Kris Aji Pangestu (2022) Jenius, Vol. 5. No. 2, Januari (2022) (Issn: 2580-4588)
- [21] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Sihaloho, Ronal Donra; Siregar, Hotlin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, [S.L.], V. 9, N. 2, P. 273-281, Feb. 2020
- [23] Sule, Ernie, T., & Saefullah, K. (2019). Pengantar Manajemen (12th Ed.).
- [24] Prenadamedia Group.
- [25] Sihotang, Vol 4, No 3 (2020) Journal Of Management Review
- [26] Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-Issn 2550-0805 E-Issn 2550-0791
- [27] Wahyuningsih, Niko Sudibjo (2022) Jenius. Vol. 5 No. 2, Januari (2022) (Issn: 2621-797x)
- [28] 3 Usmiar, Rian Utomo (2020) Volume Vi No.1 Menara Ekonomi Oktober (2020) 2252-6552)