

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II CIPUTAT TIMUR TANGERANG SELATAN

Muhammad Faqih

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> faqihmhd30@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of Work Environment (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at BMKG Region II. This study uses quantitative research with descriptive methods. The number of samples used in this study was 80 respondents. The data collection technique used was a questionnaire and data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that the Work Environment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a determination coefficient value of 58.8% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $10.559 > 1.990$ ). Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a determination coefficient value of 65.1% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $12.052 > 1.990$ ). The Work Environment (X1) and Motivation (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) with a regression equation  $Y = 3.966 + 0.767(X1) + 0.809(X2)$ . The coefficient of determination value is 73.0%. Hypothesis testing shows that  $F_{count} > F_{table}$ , namely ( $104.217 > 3.12$ ).*

*Keywords: Work environment, Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMKG Wilayah II. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,559 > 1,990$ ). Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi 65,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,052 > 1,990$ ). Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 3,966 + 0,767(X1) + 0,809(X2)$ . Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 73,0%. Uji hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $104.217 > 3,12$ ).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dengan kata lain, pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar, memasang lampu cukup terang dan sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti:2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Tabel 1. 1  
 Data Pra Survey Lingkungan Kerja (X1) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Tangerang Selatan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	HASIL				
		YA	(%)	TIDAK	(%)	Sampel
1	Pencapaian yang cukup ditempat saya bekerja membuat pekerjaan saya menjadi lebih efisien	26	65%	14	35%	40
2	Warna dinding ditempat saya bekerja membuat saya lebih tenang dalam bekerja	16	40%	24	60%	40
3	Temperatur ruangan kerja saya sejuk membuat saya nyaman bekerja	18	45%	22	55%	40
4	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	32	80%	8	20%	40
5	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas suara bising	18	45%	22	55%	40

Sumber: Observasi Langsung Penulis 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, setelah dilakukan pra survey pada 40 responden di BMKG Wilayah II, didapati hasil pra survey variabel Lingkungan Kerja (X1) di BMKG Wilayah II pernyataan poin 1 “Pencapaian yang cukup ditempat saya bekerja membuat pekerjaan saya menjadi lebih efisien” responden yang menjawab “Ya” sebesar 26 responden atau 65% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 14 responden atau 35%. Pada pernyataan poin 2 “Warna dinding ditempat saya bekerja membuat saya lebih tenang dalam

bekerja” responden yang menjawab “Ya” sebesar 16 responden atau 40% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 24 responden atau 60%. Selanjutnya pada pernyataan poin 3 “Temperatur ruangan kerja saya sejuk membuat saya nyaman bekerja” responden yang menjawab “Ya” sebesar 18 responden atau 45% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 22 responden atau 55%. Pada pernyataan poin 4 “Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja” responden yang menjawab “Ya” sebesar 32 responden atau 80% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 8 responden atau 20%. Dan yang terakhir pada pernyataan poin 5 “Lingkungan kerja saya tenang dan bebas suara bising” responden yang menjawab “Ya” sebesar 18 responden atau 45% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 22 responden atau 55%. Ini menandakan bahwa perlu adanya evaluasi pada lingkungan kerja di BMKG Wilayah II, guna efisiensi kerja pegawai di perusahaan tersebut.

Tabel 1. 2  
 Standar Lingkungan Kerja Fisik BMKG Wilayah II Ciputat

No	Aspek	Kondisi Ideal	Kondisi Sebenarnya	Keterangan
1	Penerangan	Idealnya penerangan di tempat kerja cukup terang untuk beraktivitas. Tidak menyilaukan dan tidak redup saat hendak mengerjakan pekerjaan	Lampu penerangan di beberapa ruangan masih terasa kurang redup dan kurang pencahayaan karena lampu jarang dihidupkan, lebih sering mengandalkan cahaya matahari yang masuk melalui jendela	70%
2	Suhu Udara	Suhu udara ideal untuk ruangan kerja adalah 20-24,5° C yaitu suhu sejuk. Tidak terlalu dingin dan tidak membuat ruangan terasa pengap	Suhu udara di beberapa ruangan dirasa kurang memenuhi standar, penggunaan AC di ruangan tertentu belum maksimal dan terkadang ada beberapa pegawai yang merokok di dalam ruangan sehingga membuat ruangan menjadi tidak sehat.	70%
3	Suara Bising	Tidak ada suara bising di tempat kerja yang mengganggu kenyamanan pegawai, sehingga pegawai fokus mengerjakan pekerjaannya dengan tenang.	Letak kantor yang dekat dengan jalan raya, membuat beberapa pegawai merasa terganggu dan kurang fokus karena suara bising kendaraan yang lalu lalang.	70%
4	Tata Warna	Tata warna ditempat kerja yang ideal yaitu, memilih warna yang stabil dan menenangkan tidak mengganggu pengelihatan.	Tata warna pada tempat bekerja sudah baik sehingga tidak mengganggu kenyamanan dan fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	100%
5	Keamanan Kerja	Kondisi keamanan yang ideal ditempat kerja yaitu membuat pegawai merasa nyaman dan terlindungi ketika bekerja.	Keamanan di lingkungan BMKG CIPUTAT sudah bekerja dengan baik, sehingga para pegawai merasa aman dan terlindungi	100%

Sumber: Observasi Langsung Penulis 2023

Lingkungan kerja di BMKG Wilayah II bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerjanya sudah sesuai dengan standar yang di terapkan agar bisa berjalan dengan optimal. Berdasarkan table 1.2 di atas, lingkungan kerja di BMKG Wilayah II masih belum optimal karena pada indikator penerangan,

suhu udara, dan suara belum mencapai hasil yang maksimal, hal ini diduga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2014) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Pihak manajemen perusahaan atau organisasi BMKG sebaiknya mampu mendorong terciptanya motivasi kerja yang baik dengan membantu SDM menjadi lebih mencintai pekerjaan/tugas yang telah diberikan sesuai dengan kaidah perusahaan yang berlaku, dan juga Perusahaan/organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi SDM nya. Agar para pegawai merasa nyaman dan tentunya lebih efektif dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi

Tabel 1. 3  
 Data Pra Survey Motivasi (X2) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Tangerang Selatan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	HASIL				Sampel
		YA	(%)	TIDAK	(%)	
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya	16	40%	24	60%	40
2	Saya merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi saya oleh atasan dan rekan kerja saya	30	75%	10	25%	40
3	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan saya dan membuat saya bersemangat dalam mengerjakannya	32	80%	8	20%	40
4	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya dengan menyelesaikan dengan baik	14	35%	26	65%	40
5	Pekerjaan saya membuat kemampuan dan keterampilan saya menjadi lebih berkembang	18	45%	22	55%	40

Sumber: Observasi Langsung Penulis 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, setelah dilakukan pra survey pada 40 responden di BMKG Wilayah II, didapati hasil pra survey variabel Motivasi (X2) di BMKG Wilayah II pernyataan poin 1 “Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya” responden yang menjawab “Ya” sebesar 16 responden atau 40% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 24 responden atau 60%. Pada pernyataan poin 2 “Saya merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi saya oleh atasan dan rekan kerja saya” responden yang menjawab “Ya” sebesar 30 responden atau 75% dan yang menjawab “Tidak”

sebesar 10 responden atau 25%. Selanjutnya pada pernyataan poin 3 “Saya merasa tertantang oleh pekerjaan saya dan membuat saya bersemangat dalam mengerjakannya” responden yang menjawab “Ya” sebesar 32 responden atau 80% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 8 responden atau 20%. Pada pernyataan poin 4 “Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya dengan menyelesaikan dengan baik” responden yang menjawab “Ya” sebesar 14 responden atau 35% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 26 responden atau 65%. Dan yang terakhir pada pernyataan poin 5 “Pekerjaan saya membuat kemampuan dan keterampilan saya menjadi lebih berkembang” responden yang menjawab “Ya” sebesar 18 responden atau 45% dan yang menjawab “Tidak” sebesar 22 responden atau 55%. Ini menandakan bahwa perlu adanya evaluasi pada motivasi kerja para pegawai di BMKG Wilayah II, guna memberikan semangat kerja pegawai. Yang mana nantinya membuat pekerjaan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif, serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 1. 4  
 Data Hasil Motivasi Kerja Pegawai BMKG Wilayah II

No	Pemberian motivasi (Non Materil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	ADA
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	ADA
3	THR, hanya pegawai tetap dan kontra (Kebutuhan Fisiologis)	ADA
4	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	TIDAK ADA
5	Uang makan, apabila jam kerja melebihi jam 16:00 (Kebutuhan Fisiologis)	ADA
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja (Kebutuhan Penghargaan)	ADA
7	Mengikuti kegiatan lomba antar pegawai	TIDAK ADA
8	Bonus tahunan, jika mencapai target Perusahaan. (Kebutuhan Penghargaan)	ADA

Sumber: Prasurvey BMKG Wilayah II 2023

Berdasarkan table 1.4 diatas dapat dijelaskan bahwa, motivasi langsung yang di berikan BMKG Wilayah II adalah dengan memberikan BPJS dan jaminan kecelakaan kerja, dari segi lembur (Overtime) BMKG Wilayah II tidak memberikan upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja operasional dan tidak adanya pegawai dalam mengikuti kegiatan lomba antar pegawai. BMKG Wilayah II hanya memberikan uang makan lembur, artinya berapapun jam kerja lembur yang di lakukan karyawan hanya memberikan uang makan lembur saja hal ini yang menyebabkan pegawai kurang merasa puas dalam bekerja.

Dengan adanya Lingkungan kerja fisik dan Motivasi yang tepat semakin besar peluang terciptanya Kinerja baik yang dihasilkan oleh tiap-

tiap orang dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertiannya, Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dilihat dari pengertiannya dengan adanya Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja yang baik, diharapkan tidak sulit pula untuk pegawai menghasilkan kinerja yang baik pada tempat dimana ia bekerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai salah satu tujuannya, untuk itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan. Sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Selain kinerja pegawai, faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Upaya meningkatkan upah lembur sangat bermanfaat bagi pegawai karena meningkatkan pendapatan pegawai yang pada dasarnya harus dibarengkan dengan gaji setiap bulannya untuk kinerja pegawai agar efektif dalam melaksanakan tugas sehingga dengan adanya upah lembur pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Pihak manajemen perusahaan atau organisasi sebaiknya mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang baik yang mampu membuat SDM menjadi lebih mencintai pekerjaan/tugas yang telah diberikan sesuai dengan kaidah perusahaan yang berlaku, dan juga perusahaan / organisasi mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar pegawai merasa nyaman dan tentunya lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Serta memberikan dorongan dengan memberi motivasi kepada setiap pegawai, agar pegawai merasa lebih dihargai dalam setiap pekerjaan yang telah dilakukannya untuk perusahaan/organisasi.

Tabel 1. 5  
Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BMKG Wilayah II Ciputat

No	Aspek penilaian	Keterangan	Persentase		
			2021	2022	2023
1	Pengetahuan Kerja	Kemampuan pegawai dalam memahami tugas dan alur pekerjaan pokok yang dilakukan secara rutin.	87%	80%	78%
2	Daya Tangkap	Kemampuan pegawai dalam memahami suatu instruksi atau tugas yang diberikan.	78%	73%	70%
3	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan serta meminimalkan kesalahan.	72%	76%	80%
4	Tanggung Jawab	Menyelesaikan pekerjaan hingga selesai, mendahulukan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi.	81%	75%	60%
5	Pencapaian Kerja	Menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	84%	80%	71%
6	Ketaatan	Patuh terhadap instruksi atau perintah atasan maupun perusahaan	80%	76%	72%

Sumber: BMKG Wilayah II

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja dengan baik. Hal ini diduga karena kurangnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Dari hasil observasi ditemukan beberapa faktor yang menguatkan jika pada balai besar meteorologi klimatologi dan geofisika wilayah II ciputat timur terdapat masalah yang harus di evaluasi

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni pencapaian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerjasama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas dibagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni pencapaian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerjasama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas dibagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sedangkan menurut Kasmir (2018) lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja.

Menurut Eka, dkk., (2023:306) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah seluruh perangkat yang berada di lingkungan kerja guna mendukung aktivitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Adapun menurut Sedarmayati (2017) berpendapat bahwa

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik. Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha mencapai target kerja.

Menurut Siagian (2014) berpendapat bahwa “Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi kerja itulah yang menggairahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi “Sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Adapun menurut Fahmi (2017:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu

periode waktu”. Adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2018:163).

##### 2) Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

#### c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2017:19) regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen.

#### d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

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).

#### e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi.

#### f. Uji Hipotesis

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel lingkungan kerja fisik (X1)

No	Pernyataan X1	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan yang cukup ditempat saya bekerja membuat pekerjaan saya menjadi lebih efisien	0,694	0,219	Valid
2	Pencahayaannya sinar matahari sudah memadai	0,690	0,219	Valid
3	Warna dinding ditempat saya bekerja membuat saya lebih tenang dalam bekerja	0,625	0,219	Valid
4	Warna lantai ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0,688	0,219	Valid
5	Banyak pepohonan disekitar bangunan yang membuat nyaman saat bekerja	0,596	0,219	Valid
6	Temperatur ruangan kerja saya sejuk membuat saya nyaman bekerja	0,611	0,219	Valid
7	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0,417	0,219	Valid
8	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang mengganggu dalam bekerja	0,677	0,219	Valid
9	Lingkungan Kerja saya tenang dan bebas suara bising	0,692	0,219	Valid
10	Keberadaan suara musik membuat kondisi nyaman dalam bekerja	0,732	0,219	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam indikator variabel Disiplin adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas motivasi kerja (X2)

No	Pernyataan X2	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya	0,739	0,219	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan	0,776	0,219	Valid
3	Saya merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi saya oleh atasan dan rekan kerja saya	0,765	0,219	Valid
4	Saya menerima pujian dan penghargaan atas pencapaian yang telah saya capai dalam pekerjaan saya	0,651	0,219	Valid
5	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan saya dan membuat saya bersemangat dalam mengerjakannya	0,634	0,219	Valid
6	Saya tidak mudah menyerah ketika dihadapkan dengan rintangan dan hambatan	0,654	0,219	Valid
7	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya dengan menyelesaikan dengan baik	0,647	0,219	Valid
8	Saya memahami bahwa pekerjaan saya penting bagi organisasi dan saya berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik	0,772	0,219	Valid
9	Pekerjaan saya membuat kemampuan dan keterampilan saya menjadi lebih berkembang	0,421	0,219	Valid
10	Saya mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan skill dan pengetahuan saya dalam bekerja	0,706	0,219	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan Y	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,507	0,219	Valid
2	Pegawai mampu mengerjakan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,532	0,219	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	0,666	0,219	Valid
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,773	0,219	Valid
5	Pegawai tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai	0,822	0,219	Valid
6	Pegawai Terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaan	0,643	0,219	Valid
7	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,742	0,219	Valid
8	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,547	0,219	Valid
9	Pegawai mampu melaksanakan tugas secara kelompok	0,744	0,219	Valid
10	Pegawai mampu bersama-sama melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,784	0,219	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam indikator variabel kinerja pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan kerja (X1)	0,839	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,865	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,866	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu di buktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters, b	Mean		0
	Std. Deviation		3,04168247
Most Extreme Differences	Absolute		0,096
	Positive		0,096
	Negative		-0,091
Test Statistic			0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)c			0,064
Monte Carlo Sig. (2-tailed)d	Sig.		0,061
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,055
		Upper Bound	0,067
a Test distribution is Normal.			
b Calculated from data.			
c Lilliefors Significance Correction.			
d Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,064. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal karena  $0,064 > 0,05$

d. Uji Multikolinearitas

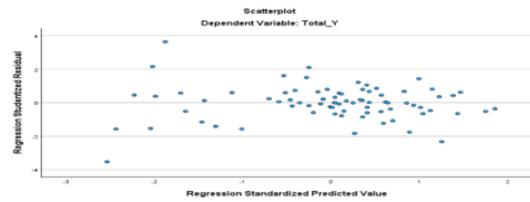
Tabel 4.14  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,966	2,574		1,541	.127	
	Total_X1	.392	.082	.396	4,767	<.001	508 1,970
	Total_X2	.530	.083	.529	6,363	<.001	508 1,970

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Vairiaince Inflation Faictor (VIF) untuk vairiabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh sebesar 1.970 dan motivasi Kerja (X2) diperoleh sebesar 1.970 dimana masing-masing nilai toleraince variabel bebas kurang dari 10 yang merupakan nilai batas untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Dengan demikian tidak ada kendala multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas



Mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y, dengan demikian hail ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaiktisitas

f. Hasil Analisis Regresi Linier

Tabel 4.15  
 Hasil Pengujian Linier Sederhana variabel lingkungan fisik (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,002	2,852		3,857	<.001
	Total_X1	.759	.072	.767	10,559	<.001

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

- Nilai konstanta sebesar 11,002 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 11,002 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,759 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,759 poin.

Tabel 4.16  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,072	2,742		2,944	.004
	Total_X2	.809	.067	.807	12,052	<.001

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

- Nilai konstanta sebesar 8,072 diartikan bahwa jika variabel motivasi Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 8,072 poin

- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,809 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,809 poin

**Tabel 4. 17**  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda lingkungan kerja fisik (X1), disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	3.966	2.574	1.541	.127		
	Total_X1	.392	.082	.396	4.767	<.001	508
	Total_X2	.530	.083	.529	6.363	<.001	508

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

- a. Nilai konstanta sebesar 3,966 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) sebesar 3,966 poin.
- b. Nilai lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi Kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,392 poin
- c. Nilai motivasi Kerja (X2) sebesar 0,530 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,530 poin

g. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 19**  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Total_X1	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 20**  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Total_X2	Total_Y
Total_X2	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4. 21**  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan kerja fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.723	3.08093

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

h. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 22**  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.583	3.78128

a. Predictors: (Constant), Total\_X1

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-58,8\%) = 41,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.646	3.48364

a. Predictors: (Constant), Total\_X2

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 65,1%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-65,1\%) = 34,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan kerja fisik (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.723	3.08093

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,730. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 73,0%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-73,0\%) = 27\%$  dipengaruhi faktor lain.

i. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.002	2.852		3.857	<.001
	Total_X1	.759	.072	.767	10.559	<.001

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(10,559 > 1,990)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.072	2.742		2.944	.004
	Total_X2	.809	.067	.807	12.052	<.001

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(12,052 > 1,990)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau  $(104,217 > 3,12)$ , hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4. 27  
Hasil Uji F Secara Simultan antara Lingkungan kerja fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1978.493	2	989.246	104.217	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	730.895	77	9.492		
Total		2709.388	79			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 29 (2024)

## 5. KESIMPULAN

Berikut ini adalah Kesimpulan yang diambil berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta temuan analisis dan pembahasan mengenai dampak lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11,002 + 0,759 (X1)$  dan koefisien korelasi sejumlah 0,767 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sejumlah 0,588 atau 58,8%, sisanya sejumlah 41,2%, dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (10,559 > 1,990) diperoleh melalui uji hipotesis. Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 8,072 + 0,809 (X2)$  dan koefisien korelasi sejumlah 0,807 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sejumlah 0,651 atau 65,1%, sisanya sejumlah 34,9%, dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (12,052 > 1,990) diperoleh melalui uji hipotesis. Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

- Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai persamaan regresi  $Y = 3,966 + 0,767 (X1) + 0,809 (X2)$  dan koefisien korelasi sejumlah 0,855 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sejumlah 0,730 atau 73,0%, sisanya sejumlah 27%, dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau (104.217 > 3,12) diperoleh melalui uji hipotesis. Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Cv Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Aa. A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbin & Judge. (2015). Organizational Behavior Issue 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang, 2015, Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Andriani J, Sularmi L, Anggriani N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang: Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajempen Unpam Vo.1, No.1 Februari 2021: 43 – 54 P-Issn 2775 – 9695 E-Issn 2775-9687.
- [13] Arista, R., Hardilawati, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fastfood Indonesia. Jurnal Mitra Manajemen Vol. 4, No. 7, 1074 - 1087. 2020 Kresna Bip. Issn 2614-0365 E-Issn 2599-087x
- [14] Aulia, M., & Ariyanto, A. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(4), 554-570.
- [15] Basori, M, A, N. Daenulhay, W, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt), Vol. 1 (2): Hh.149-157 (Nopember 2017) Issn (Online) 2599-083
- [16] Bidara, H. V. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. Productivity, 2(6), 465–470. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/Productivity/Article/View/36193>
- [17] Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama Ri Kantor Pusat Jakarta. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(2), 303-315.
- [18] Halomoan, Y, K. Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju. Jurnal Ekonomi Kreatif, Vol.2 No.3. Issn: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- [19] Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(1), 104-109.
- [20] Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(01), 44–53
- [21] Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No.1, Oktober 2021 Issn 2622 – 8882, E-Issn 2622-9935. Universitas Pamulang.
- [22] Ningsih, O, L. Zaki, H. Hardilawati, W, L (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Economics, Accounting And Business Journal, Vol. 2no. 1, Hlm. 52-63.
- [23] Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Cabang Parung. Jurnal Semarak, Vol. 5, No.2, Juni 2022, Hal (54-66) P-Issn 2615-6849 , E-Issn 2622-3686 Universitas Pamulang.
- [24] Rizki Triharyanto Dan Derizka Inva Jaswita. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia Vol 1, No 1.
- [25] Rohmaniah, L., Musriati, T., & Widayanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Jumad : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 1(3), 321-330. <https://doi.org/10.51747/Jumad.V1i3.1390>
- [26] Siagian, L. (2014). Hubungan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Kerja Pegawai Universitas Hkbp Nommensen Medan (Doctoral Dissertation, Unimed).
- [27] Suryani, N, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Tekhnoplus. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius Vol.2, No. 2, Januari 2019.
- [28] Tolu A, Mamentu M, Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 11. No. 1, 2021 (P-Issn 2338-9605; E-2655-206x).