

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pinang di Tangerang

Meilda Mira Amanda*, Ahmad Yani Nasution
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Jalan Surya Kencana No. 1, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417, Indonesia
**meildamanda06@gmail.com*

Kata Kunci:
motivasi;
lingkungan kerja
fisik;
kinerja pegawai

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai yang bekerja pada wilayah Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Serta menggunakan analisis data berupa uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t serta uji F. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,214 > 1,663$). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,172 > 1,663$). Selanjutnya, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,525 > 3,957$).

Keywords:
motivation;
physical work
environment;
employee
performance

Abstract The purpose of this study was to determine the influence between motivation and the physical work environment on employee performance at the at Pinang Subdistrict, Tangerang City. The method used in this research. This research is a quantitative method. The sample in this study were 85 employees who work in the Pinang Subdistrict area of Tangerang City. This research using data collection techniques using questionnaires, interviews, and literature study. As well as using data analysis in the form of simple linear regression test regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and F test. coefficient of determination, t test and F test. The results of the study found that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($9.214 > 1,663$). There is a positive and significant influence between the physical work environment on employee performance with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($6,172 > 1,663$). Furthermore, motivation and physical work environment together have a significant effect on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ ($54.525 > 3.957$).

PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini, sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi sebuah instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Peran sumber daya manusia sebagai pegawai dapat dikatakan sebagai hidup dan matinya sebuah instansi pemerintahan. Karena sumber daya manusia inilah yang akan bertugas sebagai penggerak dan penentu jalannya instansi pemerintah. Sehingga pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien, serta produktif.

Keberhasilan sebuah lembaga pemerintah dapat tercermin dari performa para karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja pegawai yang baik tentu saja akan berdampak pada kemajuan instansi dan memberikan citra yang baik bagi instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai instansi pemerintah, Kecamatan Pinang memiliki indikator kinerja utama yang digunakan untuk menilai baik atau tidaknya kinerja kecamatan. Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu suatu indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu tujuan organisasi dan sasaran strategis operasional yang telah disusun oleh instansi pemerintah.

Kinerja Kecamatan Pinang dapat dikatakan belum baik, karena adanya kekurangan sarana dan prasarana serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan pada seorang pegawai. Oleh karena itu, instansi memiliki kewajiban untuk meningkatkan motivasi serta memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pegawai.

Selanjutnya motivasi dinilai memiliki peran penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi, seorang pegawai akan lebih cepat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Di samping motivasi kerja, faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai di kecamatan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017:21), yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik disekeliling tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:9) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai

tujuan tertentu. Afandi (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen adalah sebuah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Daryanto dan Abdullah (Rivalita & Ferdian, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengarah pada pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sehingga organisasi dapat memikirkan dan melakukan tindakan sesuai harapan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Priansa (2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang ilmu dalam manajemen yang memfokuskan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:75), terdapat 4 (empat) indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Motivasi

Menurut Maslow dalam Khasanah dan Basukianto (2022:467) motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan Maslow diatur dengan kebutuhan fisiologis dasar, seperti udara, makanan, air dan tidur, di bagian bawah dan aktualisasi diri ketika seseorang mencapai potensi penuh dalam hidup.

Menurut Abraham Maslow dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177) memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan atas prestasi
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (Krisyanto, 2022) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Pencahayaan diruang kerja
- b. Temperature udara
- c. Kebisingan
- d. Tata letak ruang
- e. Dekorasi
- f. Fasilitas

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Wilayah Kecamatan Pinang Kota Tangerang pada bulan Oktober 2023 hingga Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Wilayah Kecamatan Pinang Kota Tangerang yang berjumlah 85 orang pegawai. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2019) yaitu teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu seluruh populasi yang berjumlah 85 akan penulis jadikan sebagai sampel.

Teknik pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, serta dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi.

Selain itu, peneliti juga menggunakan analisis kuantitatif berupa uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengetahui data itu sah atau valid.

Tabel 1. Uji validitas

No.	Kuesioner	r hitung (X1)	r hitung (X2)	r hitung (Y)	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,353	0,664	0,599	0,213	Valid
2	Pernyataan 2	0,634	0,631	0,549	0,213	Valid
3	Pernyataan 3	0,415	0,807	0,480	0,213	Valid
4	Pernyataan 4	0,505	0,853	0,635	0,213	Valid
5	Pernyataan 5	0,513	0,621	0,685	0,213	Valid
6	Pernyataan 6	0,547	0,681	0,631	0,213	Valid
7	Pernyataan 7	0,694	0,447	0,643	0,213	Valid
8	Pernyataan 8	0,628	0,616	0,645	0,213	Valid
9	Pernyataan 9	0,623	0,718	0,720	0,213	Valid
10	Pernyataan 10	0,578	0,778	0,570	0,213	Valid

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan Valid. Dibuktikan dengan nilai r_{hitung} pada setiap variabel lebih besar dari pada r_{tabel} . Sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Khairinal (2016:347) yaitu pengujian yang berguna untuk mengetahui apakah hasil pengukuran relatif konsisten atau tetap sama apabila diukur berulang kali.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,752	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,873	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,818	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel yang telah disajikan menyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel. Dibuktikan dengan hasil *cronbatch alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti melampaui dari standar *cronbatch alpha* (0,600).

Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas yaitu pengujian data yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi bernilai normal atau tidak. Data yang dapat dikatakan baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov test*

		Unstandardized Residual
N		85
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07471267
	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,071
	Test Statistic	,088
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,101 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada *Asymp. Sig.* > 0,05 atau 0,101 > 0,05.

Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas yaitu pengujian data yang bermaksud untuk mengetahui apakah antara variabel bebas ditemukan korelasi atau tidak.

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	Toleranc e	VIF

1	(Constant)	11,477	2,962		3,874	,000		
	Motivasi	,551	,079	,574	6,997	,000	,777	1,287
	Lingkungan Kerja Fisik	,190	,054	,290	3,528	,001	,777	1,287

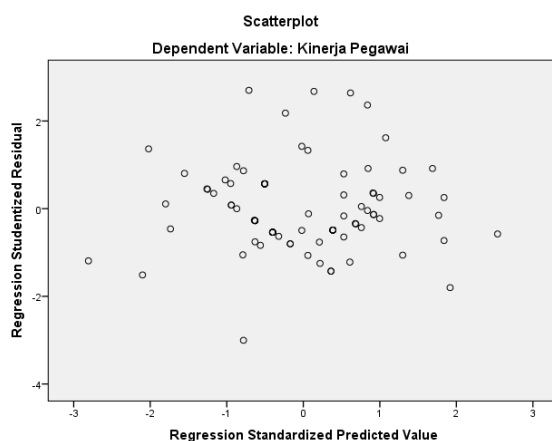
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini. Dibuktikan dengan nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* < 1 pada kedua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:282) uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian antar residual pada model regresi atau tidak. Adanya masalah heteroskedastisitas mengakibatkan keraguan dan tidak akuratnya hasil analisa regresi yang dilakukan.



Grafik 1. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi gangguan heteroskedastisitas. Dibuktikan dengan titik-titik yang menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk gelombang yang jelas.

Uji autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model linear memiliki korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 5. Uji autokorelasi

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

1	,756 ^a	,571	,560	2,09986	1,854
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* mencapai 1,854. Hasil ini jatuh dalam jangkauan 1,550 – 2,460, yang menunjukkan ketiadaan gangguan autokorelasi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Analisis regresi linear sederhana

Menurut Sugiyono (2019:277) regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk melihat besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear satu variabel bebas sebagai alat prediksi suatu variabel terikat.

Tabel 6. Uji regresi linear sederhana (X1) terhadap (Y)

	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,759	3,084	4,462	,000	
Motivasi	,682	,074	,711	9,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat ditemukan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y=13,759 + 0,682X1$. Persamaan ini dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta (a) yang didapat adalah 13,759. Artinya jika nilai motivasi (X1) sebesar 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 13,759. Selanjutnya adalah nilai koefisien sebesar 0,682 artinya jika motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,682 *point*.

Tabel 7. Uji regresi linear sederhana (X2) terhadap (Y)

	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,111	2,443	11,100	,000	
Lingkungan Kerja Fisik	,368	,060	,561	6,172	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat ditemukan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y=27,111 + 0,368X2$. Persamaan ini dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta (a) yang didapat

adalah 27,111. Artinya jika nilai lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 27,111. Selanjutnya adalah nilai koefisien sebesar 0,368 artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,368 *point*.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 8. Uji regresi linear berganda (X1) dan (X2) terhadap (Y)

	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,477	2,962	3,874		,000
Motivasi	,551	,079	,574	6,997	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,190	,054	,290	3,528	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat ditemukan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y=11,477 + 0,551X_1 + 0,190X_2$. Persamaan ini dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta (a) yang didapat adalah 11,477. Artinya jika nilai pada motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 11,477. Selanjutnya adalah nilai koefisien pada motivasi sebesar 0,551 artinya jika motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,551 *point*. Dan nilai koefisien pada lingkungan kerja fisik senilai 0,190 yang artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,190 *point*.

Koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2019) koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa kuat hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dengan bentuk hubungan positif dan negatif. Sedangkan, kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018:97) yaitu bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

Tabel 9. Uji r dan R² X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,500	2,24002

a. Predictors : (Constant), Motivasi

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r adalah 0,711. Nilai terletak pada rentang 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat keterkaitan yang kuat. Adapun nilai *R-Square* adalah 0,506 atau 50,6%. Artinya motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 10. Uji r dan R^2 X2 terhadap Y

Model Summary				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	,561 ^a	,315	,306	2,63761

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r adalah 0,561. Nilai terletak pada rentang 0,444 hingga 0,599, menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat keterkaitan yang Sedang. Adapun nilai *R-Square* adalah 0,315 atau 31,5%. Artinya lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,5% dan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 11. Uji r dan R^2 antara X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	,756 ^a	,571	,560	2,09986

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r adalah 0,756. Nilai terletak pada rentang 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat keterkaitan yang Kuat. Adapun nilai *R-Square* adalah 0,571 atau 57,1%. Artinya motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Uji t

Menurut Ghozali (2018:98), uji t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Uji t secara parsial (X1) terhadap (Y)

	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13,759	3,084	4,462 ,000
Motivasi	,682	,074	,711 9,214 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,214 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,663. Artinya motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang baik secara positif maupun signifikan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh instansi kepada seorang pegawai mampu memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai mampu bekerja sungguh-sungguh, ikhlas dan penuh semangat. Hal tersebut yang nantinya akan membantu dalam meningkatkan kinerja instansi menjadi lebih baik lagi.

Tabel 13. Uji t secara parsial (X2) terhadap (Y)

	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	27,111	2,443	11,100 ,000
Lingkungan Kerja Fisik	,368	,060	,561 6,172 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Dari tabel yang telah disajikan di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,172 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,663. Artinya lingkungan kerja fisik mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan gairah kerja dan rasa aman serta nyaman bagi para pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan semakin giat dalam bekerja dan tercukupi fasilitas atau sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik dan terus meningkat.

Uji F

Ghozali (2018:98) mengemukakan bahwa uji ini dipergunakan untuk apakah keseluruhan dari variabel bebas mampu memberikan pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 14. Uji F secara simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	480,851	2	240,426	54,525	,000 ^b
Residual	361,572	82	4,409		
Total	842,424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: data diolah SPSS 23 (2024).

Berdasarkan tabel yang telah ditampilkan di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 54,525 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 3,957. Artinya motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang baik secara positif maupun signifikan.

Motivasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat meningkatkan atau mendorong pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan, lingkungan kerja fisik mampu memberikan rasa nyaman dan aman serta fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan citra instansi akan semakin baik di mata masyarakat luas.

Pembahasan

Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya maka didapat hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,759 + 0,682X_1$. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,711 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang Kuat. Hasil koefisien determinasi (KD) diperoleh hasil sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya pada uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,214 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh instansi kepada seorang pegawai mampu memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai mampu bekerja sungguh-sungguh, ikhlas dan penuh semangat. Hal tersebut yang nantinya akan membantu dalam meningkatkan kinerja instansi menjadi lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sidabutar, Aviantono, & Sang (2022), dan penelitian yang dilakukan Rezky Aprilia (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan sebelumnya maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 27,111 + 0,368X_2$. Hasil koefisien korelasi (R) memperoleh hasil sebesar 0,561 dan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang Sedang. Hasil koefisien determinasi (KD) memperoleh hasil sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji t memperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,172 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan gairah kerja dan rasa aman serta nyaman bagi para pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan semakin giat dalam bekerja dan tercukupi fasilitas atau sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik dan terus meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Krisyanto (2022), Marlius dan Sholihat (2022), serta Rahayu, Syahputra, dan Dewi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan sebelumnya maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 11,477 + 0,551X_1 + 0,190X_2$. Hasil koefisien korelasi (R) memperoleh hasil sebesar 0,756 dan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang Kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (KD) memperoleh hasil sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji F memperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $54,525 > 3,957$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Motivasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat meningkatkan atau mendorong pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan, lingkungan kerja fisik mampu memberikan rasa nyaman dan aman serta fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan citra instansi akan semakin baik di mata masyarakat luas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadlan & Irhamsyah (2022), dan Rohmaniah, Musriati & Widayanto (2023) serta Oktavia, Halin & Purnamasari (2023) yang

menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Motivasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,759 + 0,682X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 50,6%. dan perolehan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,214 > 1,663$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 27,111 + 0,368X_2$. Dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang Sedang. Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 31,5%. Dan perolehan Uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,172 > 1,663$.

Dengan demikian H_02 ditolak dan H_2 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 11,477 + 0,551X_1 + 0,190X_2$. Dan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 yang artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang Kuat terhadap kinerja pegawai. Perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 57,1%. Dengan perolehan nilai Uji F dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $54,525 > 3,957$ maka H_03 ditolak dan H_3 diterima yang artinya motivasi dan lingkungan kerja fisik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai Kecamatan Pinang yang telah memberikan izin penelitian, bersedia untuk diwawancarai, dan bersedia mengisi kuesioner yang telah didistribusikan. Sehingga, peneliti dapat mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 8(1).
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. M., Soebyakto, B. B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 4(1), 9-18.
- Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, Vol. 11 No. 2, P-ISSN : 2088-4834.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 570-580.
- Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 256-264.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

- Risma Uswatun Khasanah dan Basukianto (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Daiya Plas Semarang). *YUME : Journal of Management*, Vol. 5 No. 1, P-ISSN : 2684-158X.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 509-522.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risaah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Siahaan, J., & Supriyadi, E. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Xyz. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 9(2), 9-17.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.