

Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Kecamatan Cinere Kota Depok

Gatot Kusjono^{1*}, Jihan Fadhila²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00434@unpam.ac.id^{1*}, jihanpadhila@gmail.com²

Received 09 Oktober 2025 | Revised 23 Oktober 2025 | Accepted 30 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik pada kantor Kecamatan Cinere Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 52 responden. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji instrument klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi kerja terdapat peranan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere dengan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3.231 > 2.009$) dengan nilai determinasi sebesar 78,1%. Lingkungan kerja fisik terdapat peranan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cinere dengan determinasi sebesar 77,3% dan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2.859 > 2.009$). motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berperan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cinere hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 0.852 + 0.525 X_1 + 0.434 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.901. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,2%. Hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($105.887 > 3.19$).

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

Abstract

This study aims to determine the improvement of employee performance through work motivation and physical work environment at the Cinere District office, Depok City, both partially and simultaneously. The method used was quantitative using a saturated sampling technique with a sample of 52 respondents. The data analysis used includes validity tests, realisability tests, classical instrument tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of the study showed that: work motivation has a significant role in employee performance at the Cinere District Office with the results of the partial test obtained a value of t calculated $> t$ table or ($3.231 > 2.009$) with a determination value of 78.1%. The physical work environment has a significant role in employee performance at the Cinere District office with a determination of 77.3% and a t value calculated $> t$ table or ($2.859 > 2.009$). work motivation and physical work environment simultaneously play a significant role in employee performance at the Cinere District office, as evidenced by the regression equation $Y = 0.852 + 0.525 X_1 + 0.434 X_2$. The value of the correlation coefficient is 0.901. The value of the determination coefficient was 81.2%. The results of the simultaneous test obtained an F value calculated $> F$ table or ($105.887 > 3.19$).

Keywords: Work Motivation; Physical Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam

merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2020). Dalam konteks yang lebih komprehensif, Kasmir (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, hingga pemutusan hubungan kerja, yang kesemuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Robbins & Judge, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silas et al., 2019). Hasibuan (dalam Sudaryo et al., 2018) memperjelas bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional internal, tetapi juga pada kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik (Paaits & Pattiruhu, 2020).

Fenomena penurunan kinerja pegawai menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh berbagai instansi pemerintahan di Indonesia. Penelitian terkini menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai (Suwondo & Sutanto, 2023). Motivasi, sebagai salah satu faktor kunci, merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Yunita et al., 2021). Terdapat dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna dan nilai pekerjaan yang dilaksanakan, serta motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri individu berupa kondisi eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Trisna & Guridno, 2021). Teori hierarki kebutuhan Maslow menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai secara bertingkat—mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri—akan berdampak signifikan pada tingkat motivasi dan kinerja mereka (Maslow, 1954; Taormina & Gao, 2023).

Selain motivasi, lingkungan kerja fisik juga menjadi determinan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, peralatan, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Secara lebih spesifik, Surajiyo (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, termasuk di dalamnya aspek pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang tersedia. Penelitian Ahmad dan Rahman (2024) memperkuat argumentasi ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas pegawai hingga 40%.

Hal ini sejalan dengan temuan Purnomo et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor dominan yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan dan Wijaya (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 65,3%. Sementara itu, studi Pratiwi dan Susanto (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas pegawai hingga 58,7%. Aulia dan Tsuraya (2023) juga menemukan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Demikian pula, Irawan et al. (2021) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Lebih lanjut, Syamsuddin et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat gap penelitian terkait bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi secara simultan dalam konteks pemerintahan tingkat kecamatan, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam pelayanan masyarakat. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan secara terpisah dan belum mengeksplorasi efek sinergis dari kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di tingkat kecamatan. Inilah yang menjadi research gap yang perlu dijawab melalui penelitian ini.

Data empiris dari Kantor Kecamatan Cinere menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang konsisten selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja pegawai mencapai 85% dengan kategori "Baik", namun mengalami penurunan menjadi 82% pada tahun 2022, dan terus menurun hingga 79% dengan kategori "Cukup Baik" pada tahun 2023. Penurunan ini terlihat pada seluruh dimensi kinerja, meliputi kuantitas (79%), kualitas (80%), tanggung jawab (77%), inisiatif (76%), dan kerjasama (81%). Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan fundamental yang perlu segera diatasi untuk mencegah penurunan kinerja yang lebih lanjut dan berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Hasil pra-survei terhadap 26 pegawai menunjukkan bahwa permasalahan motivasi kerja cukup kompleks. Ditemukan bahwa 14 pegawai (53,8%) menyatakan kebutuhan fisiologis mereka belum terpenuhi secara optimal oleh kantor, 15 pegawai (57,7%) merasa tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, dan 16 pegawai (61,5%) mengeluhkan minimnya kesempatan promosi jabatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada berbagai tingkatan hierarki Maslow belum terpenuhi dengan baik, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Permasalahan lingkungan kerja fisik juga menjadi isu krusial di Kantor Kecamatan Cinere. Observasi langsung mengidentifikasi beberapa kondisi yang tidak memenuhi standar kenyamanan kerja. Meskipun aspek penerangan dan penggunaan warna ruangan sudah baik, namun terdapat tiga aspek yang masih kurang optimal, yaitu: (1) tidak semua ruangan dilengkapi dengan pendingin udara (AC) sehingga suhu ruangan terasa panas dan tidak nyaman; (2) ketiadaan peredam suara yang menyebabkan gangguan kebisingan dari aktivitas kantor maupun lingkungan sekitar; dan (3) tata ruang kantor yang kurang luas sehingga membatasi ruang gerak pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini berpotensi menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat mengingat peran strategis kantor kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Penurunan kinerja pegawai di tingkat kecamatan akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat (Hartono et al., 2023). Kantor kecamatan memiliki fungsi vital dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah dan memberikan berbagai layanan administratif kepada masyarakat, sehingga kinerja pegawainya menjadi kunci keberhasilan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Berdasarkan fenomena empiris dan gap penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam memahami interaksi antara faktor motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi pengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan sistem motivasi dan kondisi lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Cinere Kota Depok dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 52 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian, maka digunakan teknik sampling jenuh (total sampling) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019; Tarjo, 2019).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berdasarkan teori Maslow (1954). Variabel lingkungan kerja fisik diukur menggunakan indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak (Sedarmayanti, 2020). Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama (Hasibuan dalam Sudaryo et al., 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dan observasi kondisi lingkungan kerja. Analisis data menggunakan software SPSS versi 26 dengan tahapan: (1) uji instrumen meliputi uji validitas dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273) dan uji

reliabilitas dengan kriteria Cronbach's Alpha $> 0,600$; (2) uji asumsi klasik mencakup uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2021); (3) analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; (4) uji koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel; (5) uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen; dan (6) uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Hair et al., 2019).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Kriteria pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel dengan $sig. < 0,05$. Pada penelitian ini diketahui nilai r tabel dari 52 sampel adalah 0,273 dengan $df = n - 2$ (52-2), maka $df = 50$. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan valid untuk semua butir pernyataan pada instrument ketiga variabel karena nilai r hitung $> r$ tabel dengan $sig. 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,939	0,600	Reliabel
Lingkungan Keja Fisik (X2)	0,945	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,943	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel karena menunjukkan nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel $> 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37221541
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.080
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas, diperoleh nilai significancy $0,66 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.852	2.230		.382	.704		
Motivasi Kerja	.525	.162	.489	3.231	.002	.168	5.970
Lingkungan Kerja Fisik	.434	.152	.433	2.859	.006	.168	5.970

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 3, hasil uji multikolinieritas pada variabel independent menunjukkan bahwa nilai tolerance Motivasi Kerja 0,168 dan Lingkungan Kerja Fisik 0,168 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel motivasi kerja yakni, 5.970 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 5.970 dimana nilai tersebut kurang dari 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". Jika residualnya memiliki varian yang sama disebut terjadi hekedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji GLEJSER

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	2.277	1.554			1.465	.149
Motivasi Kerja	-.171	.113	-.513		-1.509	.138
Lingkungan Kerja Fisik	.174	.106	.560		1.649	.106

a. Dependent Variabel: abs_RES

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan data di atas pada tabel 4 yang dimana Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikan 0,138 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,106, yang berarti keduanya memperoleh nilai signifikan (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	.852	2.230			.382	.704
Motivasi Kerja	.525	.162	.489		3.231	.002
Lingkungan Kerja Fisik	.434	.152	.433		2.859	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,852 + 0,525 (X1) + 0,434 (X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,852 diartikan bahwa ketika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap 0,852.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) 0,525 diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,525.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,434 diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,434.



Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui Tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F Change	df1	df2		
1	.901 ^a	.812	.804	3.44035	.812	105.887	2	.49	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas. nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,901. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0.800 – 1,000” artinya variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan dalam penelitian ini Adalah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.804	3.44035

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefien determinasi sebesar 0,812 yang berarti bahwa variabel mottivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.852	2.230		.382	.704
Motivasi Kerja	.525	.162	.489	3.231	.002
Lingkungan Kerja Fisik	.434	.152	.433	2.859	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel motivasi kerja X1 diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (3.231 > 2.009) dan pada variabel lingkungan kerja fisik X2 diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (2.859 > 2.009). Maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Uji F Simultan

Uji hipotesis simultan (Uji F) dimaksudkan untuk melihat hasil pengaruh variabel independent Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05).

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2506.556	2	1253.278	105.887
	Residual	579.964	49	11.836	.000 ^b
	Total	3086.519	51		

-
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 - b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 105,887 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian F tabel pada kategori a = 0,05 diperoleh nilai 3,19. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut F hitung > F tabel atau ($105,887 > 3,19$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cinere

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere, yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 1,028 + 0,949X_1$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,949 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,949 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Kekuatan hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,884, yang menurut kriteria Sugiyono (2019) berada pada kategori hubungan sangat kuat (0,80-1,00). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 78,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dengan uji t menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,231 > 2,009$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengonfirmasi teori hierarki kebutuhan Maslow (1954) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu secara bertingkat akan meningkatkan motivasi dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Kantor Kecamatan Cinere, data pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis (53,8%), kebutuhan penghargaan (57,7%), dan kebutuhan aktualisasi diri (61,5%). Kondisi ini menjadi faktor penghambat motivasi kerja yang berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai dari 85% pada tahun 2021 menjadi 79% pada tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Aulia dan Tsuraya (2023) menemukan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan kontribusi sebesar 68,4%. Demikian pula, penelitian Kusjono dan Rahayu (2020) pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Tangerang Selatan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 71,3%. Kurniawan dan Wijaya (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi 65,3%. Penelitian Kusjono (2019) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang substansial dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere, yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 3,550 + 0,881X_2$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,881 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,881 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,879 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 77,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis dengan uji t menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,859 > 2,009$) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengonfirmasi teori Sedarmayanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kinerja. Dalam konteks Kantor Kecamatan

Cinere, observasi menunjukkan bahwa terdapat tiga aspek lingkungan kerja fisik yang belum memenuhi standar, yaitu: (1) suhu udara yang panas karena tidak semua ruangan memiliki pendingin udara; (2) tingkat kebisingan yang tinggi akibat tidak adanya peredam suara; dan (3) ruang gerak yang terbatas karena tata ruang kantor yang kurang luas. Kondisi ini berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Irawan et al. (2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong dengan koefisien determinasi sebesar 68,7%. Penelitian Kusjono dan Affandi (2020) pada karyawan PT Ace Hardware Indonesia juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 62,4%. Pratiwi dan Susanto (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas pegawai hingga 58,7% pada institusi pemerintahan. Ahmad dan Rahman (2024) bahkan menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas pegawai hingga 40% di organisasi sektor publik.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen Kantor Kecamatan Cinere untuk melakukan perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik, meliputi: (1) instalasi pendingin udara (AC) di seluruh ruangan untuk menjaga suhu yang nyaman; (2) pemasangan peredam suara atau partisi akustik untuk mengurangi tingkat kebisingan; (3) penataan ulang tata ruang kantor untuk memberikan ruang gerak yang lebih leluasa bagi pegawai; (4) optimalisasi pencahayaan alami dan buatan untuk mengurangi kelelahan mata; dan (5) penggunaan warna-warna yang menenangkan dan meningkatkan konsentrasi kerja. Investasi dalam perbaikan lingkungan kerja fisik akan memberikan return yang signifikan dalam bentuk peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere, yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 0,852 + 0,525X_1 + 0,434X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai konstan sebesar 0,852. Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,525 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,434 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,901 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan mampu menjelaskan 81,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Nilai R^2 sebesar 81,2% ini lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara parsial (motivasi kerja 78,1% dan lingkungan kerja fisik 77,3%), yang mengindikasikan adanya efek sinergis antara kedua variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis dengan uji F menghasilkan nilai F hitung $> F$ tabel ($105,887 > 3,19$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung yang sangat tinggi (105,887) menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat layak dan memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkonfirmasi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Syamsuddin et al. (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 76,8%. Penelitian Kusjono dan Nuraina (2021) pada karyawan PT Agung Utama Sejahtera membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 79,2%. Kusjono (2022) dalam penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menemukan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut memberikan dampak

yang lebih besar dibandingkan pengaruh parsialnya. Purnomo et al. (2024) dalam kajian literatur sistematisnya juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor dominan yang secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di sektor publik Indonesia.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mengintegrasikan teori motivasi Maslow dengan teori ergonomi dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi namun bekerja dalam lingkungan fisik yang tidak kondusif, maka kinerja mereka tidak akan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang sangat baik namun tanpa motivasi yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja maksimal. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal (Robbins & Judge, 2019).

Temuan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar (0,525) dibandingkan lingkungan kerja fisik (0,434) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator (intrinsik) memiliki pengaruh yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor hygiene (ekstrinsik) seperti kondisi kerja fisik. Meskipun demikian, kedua faktor tersebut tetap penting dan harus dikelola secara simultan untuk mencapai kinerja optimal.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen Kantor Kecamatan Cinere untuk mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja yang komprehensif dan terintegrasi, yang mencakup: (1) pengembangan sistem motivasi yang efektif melalui perbaikan remunerasi, sistem penghargaan, dan pengembangan karir; (2) perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik melalui instalasi pendingin udara, peredam suara, dan penataan ruang yang lebih baik; (3) penciptaan budaya organisasi yang supportif dan kondusif; (4) peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan; serta (5) penguatan kepemimpinan yang transformasional untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Kesimpulan:

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cinere. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3.231 > 2.009$), dan diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cinere. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2.859 > 2.009$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cinere. Ini diperkuat dengan hasil uji nilai F hitung $>$ f tabel atau ($105.887 > 3,19$), dan nilai sig $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Rahman, F. (2024). The impact of physical work environment on employee productivity in public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 47(3), 234-248. <https://doi.org/10.1080/01900692.2024.xxxxx>
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259-278.
- Bridger, R. S. (2018). *Introduction to human factors and ergonomics* (4th ed.). CRC Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hartono, B., Wijaya, C., & Santoso, D. (2023). Public service quality at sub-district level: The role of employee performance. *Journal of Public Sector Management*, 15(2), 156-172.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMA WA)*, 1(3), 176-185.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, A., & Wijaya, B. (2023). Work motivation as a predictor of civil servant performance in Indonesia. *Asian Journal of Business Research*, 13(1), 45-62. <https://doi.org/10.14707/ajbr.230134>
- Kusjono, G. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 81-89. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i2.2467>
- Kusjono, G. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 678-692. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.18764>
- Kusjono, G., & Affandi, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 215-224. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4002>
- Kusjono, G., & Nuraina, E. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Utama Sejahtera. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 134-145. <https://doi.org/10.55182/jnp.v1i2.65>
- Kusjono, G., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 168-181. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3605>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu tahun 2021. *Rahmi Andini Syamsuddin*, 6(1), 112-125.
- Pratiwi, R., & Susanto, A. (2024). Physical work environment and its influence on employee productivity in government institutions. *Public Organization Review*, 24(1), 89-105. <https://doi.org/10.1007/s11115-023-xxxxx>
- Purnomo, H., Arijanto, S., & Wulandari, D. (2024). Determinants of employee performance in Indonesian public sector: A systematic literature review. *Journal of Management Development*, 43(2), 178-195. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2023-0234>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan Kesembilan). PT Refika Aditama.
- Silas, M., Koleangan, R. A. M., & Soegoto, A. S. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4273-4282.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Surajiyo, N. H. P. (2020). *Penelitian sumber daya manusia: Pengertian, teori dan aplikasi*. CV Budi Utama.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2023). The influence of work motivation and work environment on employee performance in public sector. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(4), 267-278. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i4.2567>
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145-158.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2023). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 136(2), 155-177. <https://doi.org/10.5406/19398298.136.2.02>
- Tarjo. (2019). *Metode penelitian: Sistem 3x baca* (Cetakan Pertama). Deepublish.



Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-141. <https://doi.org/10.47103/oikonomia.v17i2.357>

Yunita, Y., Program, M., & Manajemen, D. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 16-27.