



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

Aldi Riansyah Rustandi¹, Enny Savitri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: aldiriansyahjobs@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

Keywords:

Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Partially positive and significant influence between the physical work environment on employee performance, (2) Partially positive and significant influence between work motivation on employee performance (3) Simultaneously positive and significant influence between the physical work environment and work motivation on employee performance. The population of this study were employees of the Parung District Office. The sampling technique of this study used a simple random sampling technique of 53 respondents. The data collection technique used a questionnaire of 30 statement items which were rated on a Likert scale of 1-5 and tested for validity and reliability. The classic assumption tests in this study include: normality, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity. Data analysis techniques to answer the hypothesis using simple linear regression analysis and multiple linear analysis. The results showed that: (1) There is a positive and partially significant effect between the physical work environment on employee performance at the Parung District Office, with a regression coefficient of 0.324, a coefficient of determination R^2 of 0.324 and t_{count} 4.250 > t_{table} 2.009 (2) There is a positive and partially significant effect between work motivation on employee performance at the Parung District Office, with a regression coefficient of 0.700, a coefficient of determination R^2 of 0.471 and t_{count} 6.734 > t_{table} 2.009 (3) There is a simultaneous positive and significant influence between the physical work environment and work motivation on employee performance at the Parung District Office with a correlation coefficient of 0.050 (X1) and 0.644 (X2), Adjusted R^2 coefficient of determination of 0.453 and F_{count} 22.527 > F_{table} 3.18.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Parung. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Teknik *simple random sampling* sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan yang dinilai dengan skala likert 1-5 dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung, dengan koefisien regresi sebesar 0,324, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,324 dan t_{hitung} 4,250 > t_{tabel} 2.009 (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung, Dengan koefisien regresi sebesar 0.700, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,471 dan t_{hitung} 6,734 > t_{tabel} 2.009 (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung dengan koefisien korelasi sebesar

0,050 (X_1) dan 0,644 (X_2), Koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,453 dan F_{hitung} 22,527 > F_{tabel} 3,18.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi masa kini, keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditentukan tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia disetiap perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu modal yang harus dimiliki. Dengan begitu, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya untuk dapat bersaing. Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang paling utama dan tidak dapat dilepaskan bagi perusahaan untuk melaksanakan seluruh kegiatannya agar dapat mencapai suatu tujuan. Sebagai elemen kunci, tenaga kerja manusia akan memengaruhi hasil dari segala aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu, penting untuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik agar dapat memberikan hasil maksimal.

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian karyawan yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang teratur adalah kinerja yang maksimal, yang mencerminkan pencapaian standar organisasi dan membantu dalam pencapaian misi perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan strategi agar meningkatkan kualitas kinerja pegawai merupakan suatu tantangan utama bagi manajemen, sebab kesuksesan dalam meraih tujuan serta kontinuitas bisnis sangat berkaitan pada tingkat kualitas kinerja dari sumber daya manusia. Mengingat peran sumber daya manusia yang begitu bermakna, perusahaan harus secara teliti memperhatikan manajemen sumber daya manusia dengan sepenuhnya, termasuk dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan aman bagi karyawan.

Mahmudah Enny (2019:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang berlaku diruang lingkup kerja yang bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Secara umum, individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis mereka, dan pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi landasan dari motivasi kerja seorang pegawai. Untuk itu suatu organisasi harus benar-benar memperhatikan lingkungan kerjanya sehingga dapat memotivasi dan mendukung pegawai Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan efektif di lingkungan perusahaan. Menurut Zainul Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja fisik merupakan ruang di mana sejumlah kelompok berinteraksi, dilengkapi dengan beragam fasilitas pendukung yang bertujuan Untuk meraih target perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Maruli Tua Sitorus (2020:58) Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari keinginan batin seseorang, yang menginspirasi semangat dan keinginan dari dalam diri individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuan atau keinginan yang relevan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut, perusahaan dapat mencari informasi dan melakukan berbagai cara untuk membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi agar tujuan perusahaan pun dapat tercapai karena adanya kontribusi dari segala aspek yang ada di perusahaan. Atas dasar penjelasan di atas, maka untuk meneliti fenomena tersebut pada Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Pegawai yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang berkualitas cenderung dapat menginspirasi rekan kerjanya untuk bekerja dengan semangat yang sama, sambil memberikan sumbangan yang positif terhadap tugas-tugas yang mereka emban.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh positif dan signifikan

secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

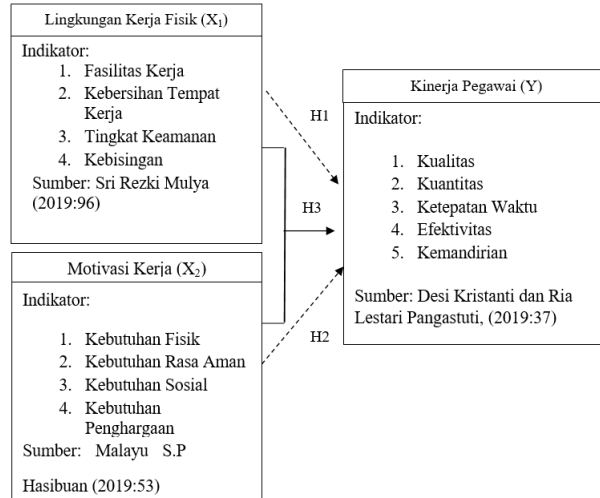
Mahmudah Enny (2019:58), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Franly J. Rauan (2019:81) Mengatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, serta hubungan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Maruli Tua Sitorus (2020:58) Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus Taruh (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Mahmudah Enny, (2019:17) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Ajabar (2020:28) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun menurut Siagian dalam Fazrin dan Amelia (2020:109) menjelaskan definisi kinerja pegawai ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kantor Kecamatan Parung dengan alamat di Jl. Raden Demang Arya, Desa Waru Jaya, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor 16330. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert. Sangat tidak setuju (bobot 1), tidak setuju (bobot 2), kurang setuju (bobot 3), setuju (bobot 4) dan sangat setuju (bobot 5). Metode analisis data dengan analisis regresi merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk menganalisa nilai variabel bebas berdasarkan nilai-nilai variabel terikat dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Tabel 1 Hasil analisis regresi linear sederhana variabel lingkungan kerja fisik (X¹) terhadap kinerja pegawai (Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	19.935	1.946		10.245	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.324	.076	.511	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil perincian regresi linear sederhana pada tabel 1 tersebut, maka dapat memperoleh persamaan regresi untuk variabel Y = 19,935 + 0,324 X₁. Dari persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 19,935 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) tidak mengalami perubahan, kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 19,935 poin. Dengan kata lain, ini adalah nilai kinerja pegawai yang diharapkan ketika variabel lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi.
- Dengan koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,324, kita dapat menginterpretasikan bahwa jika konstanta tetap dan motivasi kerja (X₂) tidak mengalami perubahan, setiap peningkatan atau penurunan sebesar 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan menyebabkan perubahan sebesar 0,324 poin pada kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, ini menunjukkan seberapa besar dampak variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ketika variabel motivasi kerja tetap.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	8.892	2.859		3.110	.003
	Motivasi Kerja	.700	.104	.686	6.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari persamaan regresi Y = 8.892 + 0,700 X₂ yang diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana pada tabel 4.18, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 8.892 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X₂) tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai 8.892 poin.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁), setiap peningkatan atau penurunan sebesar 1 unit pada variabel motivasi kerja (X₂) akan menyebabkan perubahan sebesar 0,700 poin pada kinerja pegawai (Y)

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat yang disebabkan oleh pengaruh beberapa variabel bebas. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

Berikut adalah hasil pengolahan regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Lingkungan kerja fisik (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.157	2.916		3.140	.003		
	Lingkungan Kerja	.050	.089	.079	.564	.575	.532	1.879
	Motivasi Kerja	.644	.143	.632	4.494	.000	.532	1.879

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel 4.19 di atas, didapatkan persamaan regresi $Y = 9,157 + 0,050 (X_1) + 0,644 (X_2)$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Apabila variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak dipertimbangkan, maka kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai konstan sebesar 9,157 poin.
- Jika nilai lingkungan kerja fisik (X₁) bertambah sebesar 0,050, dengan asumsi tidak ada perbedaan pada variabel motivasi kerja (X₂), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,050 poin.
- Nilai motivasi kerja (X₂) 0,644 disimpulkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁), setiap kenaikan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X₂) akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.684**	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.684**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.511**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

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

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Hasil dari pengujian koefisien korelasi secara parsial ditabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,511. Nilai ini berada diinterval 0,41 - 0,60, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 4 didapat nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,686. skor ini berada diinterval 0,61 - 0,80, menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.453	3.016	1.801
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel 5, didapatkan nilai koefisien korelasi simultan pada lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,688. Nilai tersebut berada dalam interval 0,600 – 0,799, menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.511 ^a	.262	.247	3.538	2.159
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 6 tersebut, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 26,2%, sementara sisanya sebesar $(100 - 26,2\%) = 73,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Variabel Motivasi kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.460	2.996	1.747
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 7 tersebut, didapatkan nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 47,1%, sementara sisanya $(100 - 47,1\%) = 52,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.453	3.016	1.801
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 4.25, didapatkan nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,474. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 47,3%, sementara sisanya sebanyak $(100 - 47,3\%) = 52,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	19.935	1.946		10.245	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.324	.076	.511	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $(4,250 > 2.009)$. Hal ini juga didukung oleh nilai p value yang kurang dari Signifikansi 0,05, yaitu $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menyatakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	8,892	2.859		3.110	.003
	Motivasi Kerja	.700	.104	.686	6.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 10 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $(6,734 > 2.009)$. Hal ini juga didukung oleh nilai p value yang kurang dari Signifikansi 0,05, yaitu $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.917	2	204.959	22.527	.000 ^b
	Residual	454.913	50	9.098		
	Total	864.830	52			

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

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari hasil uji hipotesis secara simultan pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $22,527 > 3,18$, serta nilai ρ value lebih kecil dari Sig. 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, hasil menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Temuan dari kasus ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel Lingkungan kerja fisik diperoleh t_{hitung} sebesar 4,250 dan t_{tabel} sebesar 2.009 pada signifikansi 5%, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,250 > 2.009$) maka Lingkungan kerja fisik berpartisipasi signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga menurut perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,262 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik hanya memengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 26,2%, sedangkan 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel lingkungan kerja fisik. Nilai yang tinggi ini bisa disebabkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dibuktikan pada karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 1-10 tahun, sehingga lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan koefisien regresi yang memiliki nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel motivasi kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,734, melebihi t_{tabel} sebesar 2,009 pada signifikansi 5%. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Parung

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,471 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja hanya mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% dipengaruhi variabel lain selain motivasi kerja. Angka yang signifikan ini bisa disebabkan oleh pengalaman kerja karyawan yang mayoritas telah bekerja selama 1-10 tahun, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Parung. Faktanya, hal tersebut didukung oleh koefisien korelasi yang menunjukkan nilai positif. Selain itu, hasil uji statistik (uji F) untuk variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22.527, sedangkan nilai F_{tabel} nya adalah 3,18 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22.527 > 3,18$), ini menegaskan bahwa pengaruh bersama-sama dari lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai signifikan secara statistik, maka lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.

Koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0,453 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan hanya memberikan pengaruh sebesar 45,3% terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara itu, 54,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Nilai yang tinggi ini dikarenakan pegawai telah berpengalaman dalam kerjanya. Hal ini diperkuat oleh analisis karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 1-10 tahun. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Parung. Diperkuat oleh koefisien regresi sebesar 0,324, dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,250 > 2,009$) pada taraf signifikansi 5%. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Parung. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,700, dengan nilai t_{hitung} yang melebihi t_{tabel} ($6,734 > 2,009$) pada taraf signifikansi 5%. Pada kantor Kecamatan Parung, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,050 (X1) dan 0,644 (X2), serta nilai F_{hitung} yang melebihi F_{tabel} ($22,527 > 3,18$) pada taraf signifikansi 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2). ZANAF A PUBLISHING.
- Ajabar, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Deepublish (Group Penerbitan CV Budi Utama), Yogyakarta.
- Batlajery, Semuel (2019) Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparaturn pemerintahan kampung tambat kabupaten merauke. Jurnal ilmu ekonomi & social.139. Dipetik 26 Juni 2023.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya:
- Fazrin, Amelia. (2020). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,
- Firmansyah, Anang (2019). PEMASARAN PRODUK DAN MEREK.Pasuruan. CV. Penerbit Qiara Media.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Gunawan, Ahmad (2020) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*.4-5. Dipetik 26 Juni 2023.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, SP Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi).
- Husaini, R. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan*. Didaktis: *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. Dipetik 23 Juni 2023.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Penerbit Media Sahabat Cendekia, Kota Surabaya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). *Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. (24) Dipetik 26 Juni 2023.
- Produktivitas Dengan Pendekatan Ergonomi Makro (Studi Kasus di PT. Murakabi Jaya Mandiri)*. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*.48–52. Dipetik 23 Juni 2023.
- Rahayu, M. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. Dipetik 23 Juni 2023.
- Ramdan, Taufik. (2019) *Pengaruh intellectual capital, kebijakan dividen dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.20. Dipetik 26 Juni 2023.
- Ramli, S. N. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167. Dipetik 23 Juni 2023.
- Rauan, F. J. (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), 4681–4690. Dipetik 27 Juni 2023
- Rejeki, Sri Mulya "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman." *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 1, 17 Jun. 2019.
- Sari, Lulu, Ratna. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Karyawan*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. Dipetik 27 Juni 2023.

- Setiawan, Nanang. (2019) Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan. Jurnal ilmu hukum humaniora dan politik.373
Dipetik 26 Juni 2023
- Sihaloho, Donra dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum.22.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Tegar, Nanang, (2019). Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis). Quadrant, Yogyakarta. UBHARA Manajemen Press.