

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur

Abdul Azis*¹, Fathan Arif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*Corresponding author: dosen02241@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 03 Agustus 2023 Disetujui 7 Agustus 2023 Diterbitkan 01 September 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Kecamatan Ciputat Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang di dapat sebanyak 72 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kecamatan Ciputat Timur, dengan nilai t hitung $7,966 > t$ tabel 1,667 dan tingkat signifikansi probabilitas $sig\ 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kecamatan Ciputat Timur, dengan nilai t hitung $11,914 > t$ tabel 1,667 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,36%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kecamatan Ciputat Timur dengan nilai f hitung $75,368 > f$ tabel 2,740 dan tingkat signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi (X1), lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,36%.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai</p>	<p>ABSTRACT <i>This study aims to determine "The Effect of Motivation and Work Motivation on Employee Performance" either partially or simultaneously at Kecamatan Ciputat Timur. The research method used in this study is a quantitative method. Samples that can be as many as 72 respondents using saturated samples. The data analysis method used in this research is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results showed that there was a positive and significant influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y) at Kecamatan Ciputat Timur, with a t-count value of $7.966 > t$-table 1.667 and a significance level of probability $sig\ 0.000 < 0.05$. The coefficient of</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i3</p>	
<p>Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance</p>	

determination shows that Motivation (X1) contributes to Employee Performance (Y) by 47,5%. There is a positive and significant effect of Work Environment (X2) on employee performance (Y) at Kecamatan Ciputat Timur, with a t value of 11,914 > t table of 1,667 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination shows that work motivation (X2) contributes to employee performance (Y) of 75.36%. There is a simultaneous positive and significant influence between Motivation (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at Kecamatan Ciputat Timur with a calculated f value of 75.368 > f table 2.740 and a probability significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination shows that Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) contributes to Employee Performance (Y) of 75.36%.

How to cite: Azis, A. & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(3). 481-493. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.32800>



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan pegawai baik yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan) maupun kebutuhan yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai). Menurut Melayu SP Hasibuan (2017:143), mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhan kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kerja pegawai ke arah pencapaian kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Jika motivasi internal dan eksternal diberikan dengan baik maka dapat mendorong pegawai bekerja dengan semakin produktif.

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya dan senang dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Lingkungan kerja yang ada di Kecamatan Ciputat Timur sudah memadai. Namun, dari data dapat diketahui bahwa lingkungan fisik kantor ada yang kurang memadai apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Salah satunya yang kurang memadai adalah fasilitas ibadah dan kantin, tentunya hal ini akan menjadi salah satu penyebab kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.

Pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kerja pegawai ke arah pencapaian kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Jika motivasi internal dan eksternal diberikan dengan baik maka dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Namun pada kenyataannya pemberian motivasi kerja yang ada masih dirasakan kurang optimal. Hal tersebut didasarkan pada kondisi kerja yang masih dinilai kurang efektif, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai yang dihasilkan dan mengakibatkan kurang semangatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan serta menurunnya motivasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.”.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Nurjaman dan Umam (2012:36) mendefinisikan Motivasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. Menurut Carl. L. Hovland dalam Effendy (2013:9) motivasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas dasa – dasar penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

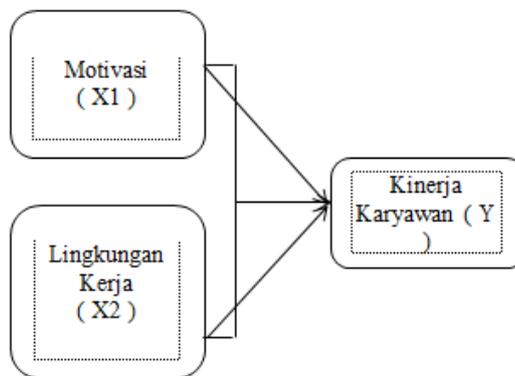
Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2020:54), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Menurut Nitisemito (2020:54), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Schultz dan Schultz (2020:54), “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”.

Kinerja

Menurut Wibowo (2016:8) menyatakan kinerja berasal dari pengertian performance. Pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Fahmi (2014:8) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Marwansyah (2016:4), mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Erni dan Donni (2018:8), menyebutkan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.



Gambar 1 Diagram Variabel Penelitian

Hipotesis

1. $H_{01} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
 $H_{a1} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
2. $H_{02} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
 $H_{a2} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
3. $H_{03} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
 $H_{a3} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Tempat penelitian dilaksanakan pada Kecamatan Pamulang Timur yang berlokasi di Jl. WR. Supratman No.66, Kelurahan Pondok Ranji, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang selatan.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Hubungan Sosial 4. Kebutuhan Pengakuan/penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 6. Kesamaan	Likert
2	Lingkungan Kerja	1. Penerangan 2. Temperatur/Suhu Udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Getaran 7. Bau Tidak Sedap 8. Tata Warna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan	Likert
3	Kinerja	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas	Likert

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi berjumlah 45 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 45 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel (n=72)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,598	0,232	VALID
	X1.2	0,714	0,232	VALID
	X1.3	0,787	0,232	VALID
	X1.4	0,694	0,232	VALID
	X1.5	0,735	0,232	VALID
	X1.6	0,719	0,232	VALID
	X1.7	0,698	0,232	VALID
	X1.8	0,579	0,232	VALID
	X1.9	0,61	0,232	VALID
	X1.10	0,682	0,232	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel uji validitas di atas bahwa setiap 10 pernyataan pada variabel Motivasi (X₁) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel (n=72)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,727	0,232	VALID
	X2.2	0,775	0,232	VALID
	X2.3	0,668	0,232	VALID
	X2.4	0,557	0,232	VALID
	X2.5	0,557	0,232	VALID
	X2.6	0,63	0,232	VALID
	X2.7	0,733	0,232	VALID
	X2.8	0,854	0,232	VALID
	X2,9	0,835	0,232	VALID
	X2.10	0,68	0,232	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel uji validitas di atas bahwa 10 pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Yang mana setiap pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (n=72)	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,775	0,232	VALID
	Y1.2	0,691	0,232	VALID
	Y1.3	0,78	0,232	VALID
	Y1.4	0,772	0,232	VALID
	Y1.5	0,859	0,232	VALID
	Y1.6	0,696	0,232	VALID
	Y1.7	0,709	0,232	VALID
	Y1.8	0,796	0,232	VALID
	Y1.9	0,764	0,232	VALID
	Y1.10	0,666	0,232	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabek uji validitas di atas bahwa 10 pernyataan pada variabel Kinerja (Y) senua dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel. Yang mana tiap pernyataan tersebut layak di gunakan dan dapat digunakan mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi(X ₁)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29758438
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.032
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,914	3,211		,908	,367		
	Motivasi Kerja	,226	,107	,208	2,125	,037	,476	2,103
	Lingkungan Kerja	,691	,102	,665	6,801	,000	,476	2,103

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel Uji Multikolinieritas di atas menunjukkan hasil dari $VIF < 10,0$ dan $Tolerance > 0,1$. VIF. Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.864	2.218		2.644	.009
	Motivasi Kerja	-.040	.041	-.067	-.978	.329
	Lingkungan Kerja	-.072	.037	-.132	-1.931	.055

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada table Uji Heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa dari variable Strategi Pemasaran terdapat hasil signifikan $0,329 > 0,05$ dan variable Kualitas Pelayanan memiliki hasil signifikan $0,055 > 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,795 ^a	,633	,615	4,442	1,835

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,835 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,598	3,922		2,447	,017
	Motivasi	,751	,094	,690	7,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Dari output diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=9,598 + 0,751 X1$, Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Konstanta sebesar 9,598 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel Motivasi (X1) maka nilai Kinerja (Y) sebesar 9,598. Koefisien regresi X1 sebesar 0,751 menyatakan setiap penambahan 1 nilai Motivasi. Maka nilai Kinerja akan sebesar 0,751.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,844	2,972		1,967	,053
	Lingkungan Kerja	,848	,072	,816	11,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Dari output diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=5,844+0,848 X2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Konstanta sebesar 5,844 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel Semangat Kerja (X2) maka nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 5,844. Koefisien regresi X1 sebesar 0,848 menyatakan setiap penambahan 1 nilai Semangat Kerja. Maka nilai Prestasi Kerja akan sebesar 0,848.

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,914	3,211		,908	,367
	Motivasi	,226	,107	,208	2,125	,037
	Lingkungan Kerja	,691	,102	,665	6,801	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2,914 + 0,226 X_1 + 0,691 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 2,914 diartikan bahwa jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak ada maka telah terdapat Kinerja sebesar 2,914. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif, Nilai 0,226 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka perubahan 1 satuan pada variabel Motivasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja 0,226 point, Nilai 0,691 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka perubbbahan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja 0,691 point.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 13 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,475	,468	4,27717

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,475. Hal ini berarti 47,5% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel X_1 Motivasi sedangkan sisanya 52,5% Lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 14 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,661	3,41596

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,665. Hal ini berarti 66,5% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel X_2 (Lingkungan) sedangkan sisanya 33,5% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 15 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,677	3,33333
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,686. Hal ini berarti 68,6% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Lingkungan) sedangkan sisanya 31,4% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 16 Uji t Parsial Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,598	3,922		2,447	,017
	Motivasi	,751	,094	,690		
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel X1 Motivasi terhadap (Y) Prestasi Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,966 > 1,667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “ terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja “

Tabel 18 Uji t Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,706	2,949		1,935	,057
	Lingkungan Kerja	,851	,071	,816		
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel X2 Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,914 > 1,667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “ terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja “

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 19 Hasil Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1674,834	2	837,417	75,368	,000 ^b
	Residual	766,666	69	11,111		
	Total	2441,500	71			
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian Dari hasil uji f dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,368 > 2,740$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ “ terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja “ Dengan hasil diatas maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Strategi Pemasaran dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di PT. Clipan Finance Indonesia, TBK Cabang Tangerang 5.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,966 > 1,667$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Motivasi (X1) diperoleh rata rata score sebesar 4,10 atau berada di kategori skala (3,40 – 4,19 : Baik).

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,665 atau sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,914 > 1,667$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur dengan persamaan regresi $Y = 2,914 + 0,226 X_1 + 0,691 X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel Motivasi sebesar 0,226, variabel Semangat Kerja sebesar 0,691.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah 0,475, atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,966 > 1,667$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,665 atau sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,914 > 1,667$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000$

$< 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $(75,368 > 2,740)$ hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Saran

Variabel Motivasi, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 9 yaitu Adanya kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal hanya mencapai skor 3,97. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih sering mengadakan suatu acara atau event untuk sosialisasi antar karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasannya supaya karyawan dapat memunculkan ide-ide baru untuk perusahaan tersebut. Variabel lingkungan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan Karyawan dapat membentuk team work yang baik hanya mencapai skor 3,76. maka untuk lebih baik lagi diadakannya meeting setiap bulan, minggu, atau harian agar anggota team dapat bertemu secara rutin supaya karyawan dapat membentuk team work yang baik. Variabel Kinerja, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan Dalam sebulan sekali saya tidak masuk kerja dan Saya tidak pernah terlambat hadir, maka untuk lebih baik lagi karyawan perlu mendapatkan peringatan Ketika terlambat hadir dan yang tidak masuk tanpa keterangan supaya kedepannya karyawan selalu tepat waktu saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Safitri, T.Wismantari & I Bernanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan Jakarta). Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi penelitian. 8(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA
- Ekhasan, Muhammad. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*. 13(1)
- Erdiansyah (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Cv Patakan Palembang. *Ejournal.uigm.ac.id*.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (edisi 8). Cetakan ke-8. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, P,F & Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal sains manajemen*, 7(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N,S & Heriyanto. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Maksipreneur*, 6(1).

- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Istijanto (2017) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Journal of Business & Management Volume 1, No. 1, Oktober 2018 E-ISSN : 2622-7886, P-ISSN : 2622-7878
- Kristanti, D & Lestari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nusamba*, 4(2).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardiyah T., Ardi N.H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2).
- Mc. Cilleland, Gordon W, dan Anwar Prbu Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:76) *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Putra, I.A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Tangerang selatan: UNPAM press.
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Kaltim Samarinda, 2(2).
- Sakban,. Nurmal, I., & Ridwan, B,R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1).
- Sarinah dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Deepublish. Sleman
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alpabeta
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 9(2)
- Suwanto, (2019), pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS*, 3(1)
- Winata, Edi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1).