

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA
(DIVISI KEPEGAWAIAN)**

Jihan Habibah¹, Indra Januar Rukmana²,

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: jhabibah9@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2025 Disetujui September 2025 Diterbitkan Oktober 2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMKG Wilayah II. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% dan nilai thitung > ttabel (8,878 > 1,988). Motivasi (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,2% dan nilai thitung > ttabel (9,732 > 1,988). Secara simultan, Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,355 + 0,365 X1 + 0,514 X2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 70,8% dengan Fhitung > Ftabel (99,501 > 3,11).</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i3.52936</p>	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Work Environment, Motivation, Employee Performance.</i></p>	<p><i>This study aims to determine the influence of Work Environment (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at BMKG Region II. This research applies a quantitative approach with a descriptive method. The sample used in this study consists of 80 respondents. The data collection technique employed is a questionnaire, and the data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that the Work Environment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 55.7% and a t-value greater than t-table (8.878 > 1.988). Motivation (X2) also has a significant</i></p>

effect on Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 64.2% and a t-value greater than t-table ($9.732 > 1.988$). Simultaneously, the Work Environment (X1) and Motivation (X2) significantly influence Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 5.355 + 0.365 X1 + 0.514 X2$. The coefficient of determination (R^2) is 70.8% with F-count greater than F-table ($99.501 > 3.11$).

How to cite: Habibah, J., Rukmana, I J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.3 Tahun 2025 Alamat DOI 10.32493/jism.v5i3.52936



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

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi, baik bisnis maupun sosial, terdiri dari berbagai komponen yang saling terintegrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komponen-komponen ini sering disebut sebagai sumber daya. Di antara berbagai jenis sumber daya, salah satu yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2018), sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Mereka memiliki kemampuan terpadu yang ditandai oleh pola pikir dan daya fisik yang baik. Sumber daya manusia dapat berperilaku sesuai dengan lingkungan sekitarnya, sementara prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan dalam diri individu itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia berfungsi sebagai penggerak, pembuat rencana, dan inovator, serta menjadi tenaga kerja yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar karyawan dapat menjalankan peran mereka secara efektif, diperlukan kinerja yang optimal serta lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta (DLH DKI Jakarta) adalah instansi daerah yang memiliki peran vital dalam menjaga keberlanjutan lingkungan di ibu kota. Sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi, Jakarta menghadapi tantangan lingkungan yang kompleks, seperti polusi udara, pengelolaan sampah, dan penurunan kualitas air. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, kinerja pegawai DLH DKI Jakarta menjadi faktor penentu keberhasilan program-program lingkungan.

Berdasarkan observasi awal dan pra-survei yang dilakukan pada 40 responden di DLH DKI Jakarta, ditemukan beberapa isu terkait lingkungan kerja dan motivasi pegawai. Misalnya, fasilitas fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara di beberapa area kerja masih perlu perbaikan. Selain itu, terdapat indikasi bahwa sistem insentif lembur dan program-program internal untuk meningkatkan semangat kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan instansi. Semakin baik kinerja pegawai, semakin cepat pula instansi mencapai tujuannya. Banyak faktor

yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dari sisi individu maupun lingkungan kerja. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk lingkungan kerja yang memadai dan motivasi yang kuat. Seiring dengan perkembangan instansi, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi semakin penting. Kinerja pegawai seharusnya tidak hanya dinilai dari sisi kuantitas dan kualitas kerja, tetapi juga dari aspek tanggung jawab, inisiatif, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan.

Jika lingkungan kerja mendukung dan motivasi pegawai tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Ketika kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik dan konsisten, instansi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Meskipun sudah ada penelitian terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang menelaah secara spesifik hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah seperti DLH DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta guna meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan instansi secara maksimal.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39) “bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Afandi (2018:66) mengemukakan “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sutrisno (2017:132) lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

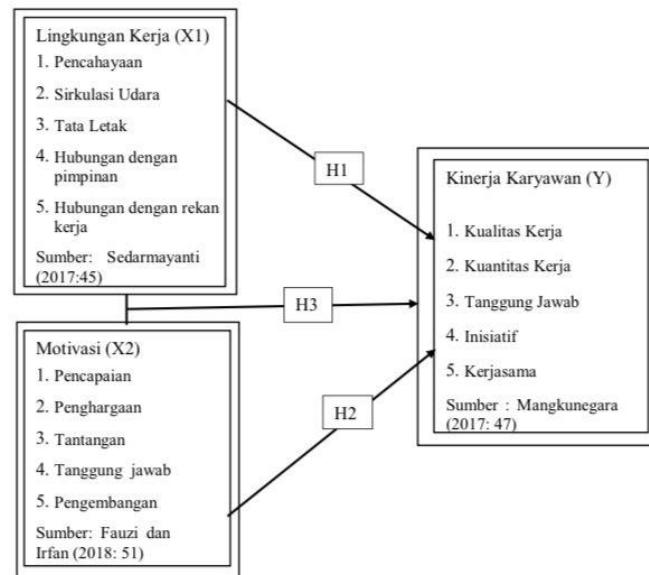
Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:204) “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:93) “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Busro (2018), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara individu maupun kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi”. Menurut Budiassa (2021) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan mengikuti prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan”. Sinambela (2018:483) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Silaen, dkk (2021:2) “kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis :

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Klasifikasi penelitian adalah berjenis penelitian kuantitatif di mana pendekatan yang terpusat untuk memperhatikan gejala-gejala dengan karakteristik tertentu di objek penelitian dalam kehidupan manusia. Mengacu dari pendapat Sujarweni (2019:6) di mana pendekatan kuantitatif adalah “jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)”. Objek penelitian adalah Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Jl. Mandala V No.67 1, RT.1/RW.2, Cililitan, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13640. Jumlah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebesar 85 pegawai. Dari hasil perhitungan didapat angka 85, oleh karena sampel penelitian ditetapkan yaitu sejumlah 85 (sampling jenuh) pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Mengacu dari pendapat

para ahli di atas maka teknik statistik yang diterapkan dalam penelitian adalah menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris. Taraf toleransi kesalahan yang diterapkan sebesar 5% dengan taraf kebenaran sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,815	3,318		2,356	0,021
	Lingkungan Kerja	0,833	0,081	0,750	10,330	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, didapati bahwa hasil persamaan regresi $Y = 7,815 + 0,833X_1$. Maka dari itu interpretasinya ialah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah 7,815 yaitu nilai tetap variabel kinerja pegawai, dengan syarat variabel bebas yaitu lingkungan kerja nilainya tidak berubah. Koefisien regresi 0,833 merupakan nilai variabel lingkungan kerja di mana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,833.

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,321	2,449		5,030	0,000
	Motivasi	0,724	0,059	0,801	12,176	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, didapati bahwa hasil persamaan regresi $Y = 12,321 + 0,724X_2$. Maka dari itu interpretasinya ialah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah 12,321 yaitu nilai tetap variabel kinerja pegawai, dengan syarat variabel bebas motivasi nilainya tidak berubah. Koefisien regresi 0,724 merupakan nilai variabel motivasi di mana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel motivasi, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,724.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5,247	2,755		1,904	0,060
	Lingkungan Kerja	0,407	0,094	0,367	4,342	0,000
	Motivasi	0,489	0,076	0,541	6,399	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,247 + 0,407X_1 + 0,489X_2$. Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5,247 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada (nol), maka kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 5,247 poin. Ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai meskipun kedua variabel tersebut tidak berkontribusi Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,407 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,407 poin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,489 diartikan bahwa apabila variabel Motivasi (X_2) meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,489 poin. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih tinggi di antara pegawai juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka.

Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,750**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85

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

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, didapati bahwa antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) nilai koefisien korelasinya sebesar 0,750 yang mana berada pada interval 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	,801**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85

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

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, didapati bahwa antara Motivasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) nilai koefisien korelasinya sebesar 0,801 yang mana berada pada interval 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,842 ^a	0,708	0,701	2,659	0,708	99,501	2	82	0,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi berganda Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,842 yang mana berada pada rentang interval 0,800 – 1,000. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	0,562	0,557	3,236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,563, menunjukkan adanya kontribusi Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh sebesar 0,563 atau 56,3% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	0,641	0,637	2,930
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,642, menunjukkan adanya kontribusi Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X₂) berpengaruh sebesar 0,642 atau 64,2% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	0,713	0,706	2,662
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 atau dalam persentase sebesar 70,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	7,815	3,318		2,356
	Lingkungan Kerja	0,833	0,081	0,750	10,330
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Output Anova di atas dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai Fhitung > Ftabel (99,501 > 3,11). Adapun nilai Ftabel berdasarkan tabel panduan statistik dengan taraf kesalahan 0,05 di mana df1 (k-1) = 2, dan df2 (n-k) = 85-3= 82 adalah sebesar 3,11.

Tabel 10. Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,321	2,449		5,030	0,000
	Motivasi	0,724	0,059	0,801	12,176	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai thitung > ttabel, atau 10,330 > 1,988. Keadaan ini didukung lebih lanjut oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,050 atau kurang dari itu. Maka, hal ini memberikan bukti adanya hubungan yang cukup kuat antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 11. Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452,926	2	726,463	104,025	,000 ^b
	Residual	572,650	82	6,984		
	Total	2025,576	84			

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

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai thitung > ttabel, atau 12,176 > 1,988. Keadaan ini didukung lebih lanjut oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,050 atau kurang dari itu. Maka, hal ini memberikan bukti adanya hubungan yang cukup kuat antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H₀ ditolak dan H₂ diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,247 + 0,407X_1 + 0,489X_2$. \$ nilai konstanta sebesar 5,247 mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) tidak memberikan pengaruh, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka dasar tersebut. koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja (X₁) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,407 poin, dan peningkatan satu satuan dalam motivasi (X₂) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,489 poin. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 10,330 untuk lingkungan kerja dan 12,176 untuk motivasi, yang keduanya melebihi t tabel sebesar 1,988, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan nilai F hitung sebesar 99,501, lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,842 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,701 mengindikasikan bahwa 70,1 persen variasi kinerja pegawai

dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani J, Sularmi L, Anggriani N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang: *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vo.1, No.1* Februari 2021: 43 – 54 P-ISSN 2775 – 9695 E-ISSN 2775-9687.
- Setiawan, S. S., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 101–110.
- Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Labquip Indoprima Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 553–566.
- Arista, R. Hardilawati L (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FastFood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen Vol. 4, No. 7*, 1074 - 1087. 2020 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X
- Aulia, M., & Ariyanto, A. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Basori, M, A, N. Daenulhay, W, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember 2017) ISSN (Online) 2599-083
- Bidara, H. V. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6), 465–470. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36193>
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.
- Halomoan ,Y ,K. Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju. *Jurnal Ekonomi Kreatif, Vol.2 No.3*. ISSN: 2622-9935. *Universitas Pamulang*.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impressi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44–53
- Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No.1, Oktober 2021* ISSN 2622 – 8882, E-ISSN 2622-9935. *Universitas Pamulang*.

- Ningsih, O, L. Zaki, H. Hardilawati, W, 1 (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63.
- Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, Vol. 5, No. 2, JUNI 2022, Hal (54-66) P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686 Universitas Pamulang.
- Rizki Triharyanto Dan Derizka Inva Jaswita. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Vol 1, No 1*.
- Rohmaniah, L., Musriati, T., & Widayanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 321-330. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1390>
- Siagian, L. (2014). *Hubungan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan* (Doctoral dissertation, UNIMED).