

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Ahmad Ramdhan^{1*}, Rahmayanti Tumanggor²

Mahasiswa Manajemen (NIM211010503584), Universitas Pamulang

ahmadramdhan52@gmail.com^{1*}, dosen02223@unpam.ac.id²

Received 14 Agustus 2025 | Revised 20 Agustus 2025 | Accepted 04 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at the South Tangerang Branch of the Air Police Directorate. The research method used is quantitative associative with a population of 646 people and a sample of 86 determined using the Slovin formula with a 10% error rate. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation and determination coefficients, and hypothesis testing. The results showed that motivation partially influenced employee performance by 72.4%, and the work environment partially influenced employee performance by 78.3%. Simultaneously, motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($178.459 > 3.113$) and significance $0.000 < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 3.613 + 0.350X_1 + 0.572X_2$, meaning that employee performance, even without strong motivation and a supportive environment, still has a baseline of 3.613.

Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan populasi sebanyak 646 orang, sedangkan sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 86 responden dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3%. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($178,459 > 3,113$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 3,613 + 0,350X_1 + 0,572X_2$, artinya tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar 3,613.

Kata Kunci Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, atau sistem,

tetapi juga oleh kemampuan SDM dalam beradaptasi, berinovasi, dan bekerja secara produktif. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal

Menurut Hasibuan (2014), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik individu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran penting untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat menumbuhkan semangat, loyalitas, dan kinerja tinggi dari setiap individu.

Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) adalah salah satu satuan yang merupakan unsur pelaksana utama pada Korps Kepolisian Perairan dan Udara (Korpolaairud) di bawah Badan Pemelihara Keamanan (Baharkam) bertugas melaksanakan dukungan penerbangan kepada seluruh jajaran polri di seluruh Indonesia, baik tugas-tugas umum kepolisian, VIP/VVIP, SAR (*Search and*

Rescue), Mobile Udara, Ambulance udara, dan lain-lain yang membutuhkan helikopter atau pesawat udara Polri.

Kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan mengalami penurunan faktor ini di pengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja dari karyawan yang rendah. yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berikut penilaian kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan:

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan Pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target Dalam (%)	Tahun		
			2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Kualitas Kerja	100	82	85	74
2	Kuantitas Kerja	100	84	86	70
3	Kerjasama	100	86	88	71
4	Tanggung Jawab	100	87	89	72
5	Inisiatif	100	89	90	72
Rata-Rata		100	85,6	87,6	71,8

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada direktorat kepolisian udara cabang tangerang selatan pada tabel, dapat dilihat persentase penilaian kinerja pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan pada tahun 2022, 2023, dan 2024 telah mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2022 nilai rata-rata hanya mencapai 85,6%, selanjutnya pada tahun 2023 nilai rata-rata 87,6 mengalami peningkatan, dan selanjutnya pada tahun 2024 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 71,8% Persentase target kinerja karyawan

mengalami penurunan sementara target dari perusahaan untuk mencapai persentase target kinerja 100% belum tercapai. Apabila kondisi seperti ini terus menerus dibiarkan, maka akan berdampak semakin rendahnya kinerja perusahaan.

Dari hasil prasurvei yang penulis lakukan, berikut ini kondisi penelitian melakukan prasurvei yang dilihat dari aspek motivasi dan lingkungan kerja dalam bekerja yang ada berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Prasurvei Motivasi Pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

No	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	Jawaban %				Jumlah Responden	Target Dalam %
		Terpenuhi (Karyawan)	%	Tidak Terepenuhi (Karyawan)	%		
1	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai	3	23	10	77	13	100
2	Perusahaan memberikan jaminan						

	keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menganggapi keluhan karyawan	4	31	9	69	13	100
3	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan orang- orang di lingkungan kerja	3	23	10	77	13	100
4	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan dan atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang maksimal	2	15	11	85	13	100

Berdasarkan prasurvei motivasi pada data tabel dapat dilihat bahwa, Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan tidak memenuhi kebutuhan Fisiologis: Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai, yaitu 23% dari jawaban responden "terpenuhi" sedangkan yang menjawab "tidak terpenuhi" hanya sebesar 77%, selanjutnya kebutuhan rasa aman: Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menganggapi keluhan karyawan, yaitu 31% dari jawaban responden "terpenuhi" sedangkan yang menjawab "tidak terpenuhi" hanya sebesar 69%, selanjutnya kebutuhan sosial: Saya merasa nyaman berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan kerja, yaitu 23% dari jawaban responden "terpenuhi" sedangkan yang menjawab "tidak terpenuhi" hanya sebesar 77%, selanjutnya kebutuhan

penghargaan: Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan dan atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang maksimal, yaitu 15% dari jawaban responden "terpenuhi" sedangkan yang menjawab "tidak terpenuhi" hanya sebesar 85%, selanjutnya kebutuhan aktualisasi diri: Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya raih dalam karier saya saat ini, yaitu 31% dari jawab responden "terpenuhi" sedangkan yang menjawab "tidak terpenuhi" hanya sebesar 69%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan masih kurang atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Dengan belum maksimalnya motivasi, maka dengan itu perlunya meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, serta menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 3: Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja Pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

No	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	Jawaban %				Jumlah Responden	Target Dalam %
		Terpenuhi (Karyawan)	%	Tidak Tepenuhi (Karyawan)	%		
1	Suasana kerja di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara terasa kondusif untuk menjalankan tugas	6	46	7	54	13	100

2	Komunikasi antar personel di lingkungan kerja saya berjalan lancar dan efektif	5	38	8	62	13	100
3	Pemeliharaan dan perawatan fasilitas serta alat operasional dilakukan secara rutin dan tepat waktu	5	38	8	62	13	100

Berdasarkan hasil prasurvei lingkungan kerja pada data Tabel dapat dilihat bahwa, Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan tidak memenuhi. Suasana Kerja: Suasana kerja di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara terasa kondusif untuk menjalankan tugas sebesar 46% dari jawaban responden "terpenuhi dan juga sebesar 54% menjawab "tidak terpenuhi. Selanjutnya Hubungan dengan rekan kerja: Komunikasi antar personel di lingkungan kerja saya berjalan lancar dan efektif sebesar 38% dari jumlah responden "terpenuhi" dan juga sebesar 62% menjawab "tidak terpenuhi". Selanjutnya tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan: Pemeliharaan dan perawatan fasilitas serta alat operasional dilakukan secara rutin dan tepat waktu sebesar 38% dari jumlah responden "terpenuhi dan juga sebesar 62% menjawab "tidak terpenuhi". Sehingga dapat disimpulkan masih ada beberapa yang masih belum terpenuhi dengan baik seperti kondisi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Dari aspek motivasi, sebagian besar karyawan mengaku belum merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dengan baik, baik dari segi sarana kerja, rasa aman, maupun penghargaan atas prestasi. Kondisi serupa terlihat pada aspek lingkungan kerja, di mana sebagian responden menilai suasana kerja belum sepenuhnya kondusif, komunikasi antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan, serta fasilitas kerja belum terpenuhi dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik meneliti hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan."

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ine Rahmawati Alawiyah dan Rahmayanti Tumanggor (Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 3, No. 1, 2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif, meskipun tingkat hubungannya berada pada kategori sedang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 3, 2020) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik memperlihatkan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan motivasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

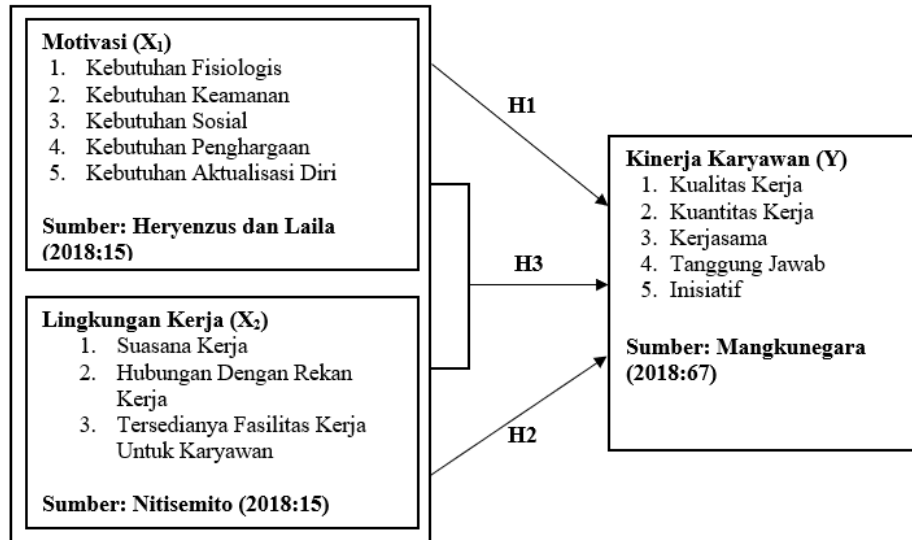
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Sekarningrum dan Rahmayanti Tumanggor (Jurnal Intelek Insan Cendikia, Vol. 2, No. 2, 2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis data memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel dengan kinerja, serta kontribusi pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang disusun berfungsi untuk menerangkan secara teoritis

bagaimana hubungan antara variabel-variabel penelitian terbentuk. Menurut Sugiyono (2019:95) “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Hipotesis

H₁= Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

H₂= Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

H₃= Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:8) "kuantitatif merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2019:37) "penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel lebih, mencari

peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent)". Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel independent Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan yang berjumlah 646 orang karyawan dan jumlah sampel sebanyak 86 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan jumlah populasi pada penelitian ini bersifat skala kecil dengan jumlah populasi banyak dan hanya menggunakan sedikit sample Kriteria sampel yang digunakan adalah Merupakan karyawan aktif Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan dan Bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan objektif. Adapun analisa data yang dilakukan yaitu: uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN
Hasil**Uji Validitas****Tabel 4: Hasil Uji Validitas Berdasarkan Motivasi**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,806	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,790	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,713	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,664	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,682	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,743	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,682	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,730	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,740	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,755	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid, karena masing-masing

item memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,753	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,760	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,751	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,670	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,685	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,697	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,847	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,844	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,798	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,697	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena masing-

masing item memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,751	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,817	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,722	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,781	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,771	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,613	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,750	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,689	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,717	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,807	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena masing-masing item memiliki nilai *corrected item-total*

correlation yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

Uji Reliabilitas**Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Motivasi	0,902	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,909	Reliabel

Dari tabel diatas, menunjukan nilai *Cro-banch's Alpha* seluruh variabel nilainya lebih besar dari 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

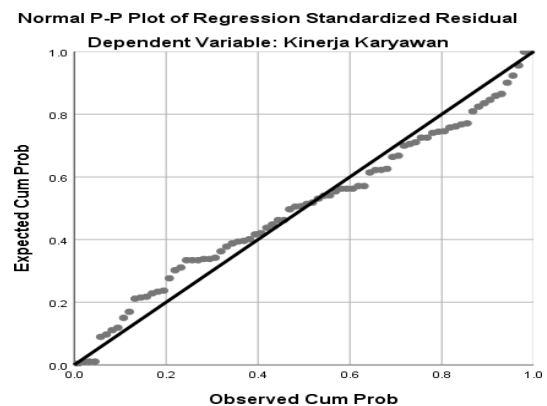
**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	2.23513629
Most Extreme Differences	Absolute
	.095
	Positive
	Negative
	-.095
Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.073 ^c

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

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,073 yang lebih besar dari 0,050. Hal ini ditunjukan bahwa distribusi data pada model regresi memenuhi asumsi normalitas yang dikatakan normal.

Pada grafik terlihat bahwa *normal probability plot* menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik yang tersebar secara konsisten di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 1: Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Uji Autokorelasi

**Tabel 9: Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.807	3.232	1.845

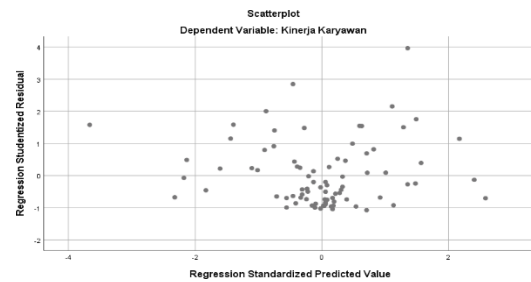
- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,845 yang berada dalam rentang nilai antara 1,550 hingga 2,460, sehingga memenuhi kriteria bebas dari autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot pada tabel diatas, terlihat bahwa sebaran titik bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas,

sehingga model tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis.



Grafik 2: Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10: Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.613	2.014		1.794	.076
Motivasi (X1)	.350	.099	.339	3.551	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.572	.092	.591	6.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.613 + 0.350 X1 + 0.572 X2$

Uji Determinasi

Tabel 11: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.807	3.232

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan

Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81,1%.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.161	2.401		2.150	.034
Motivasi	.878	.059	.851	14.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *t* hitung sebesar 14.855 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,989. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 13: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.332	1.987		3.187	.002
	Lingkungan Kerja	.856	.049	.885	17.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *t* hitung sebesar 17.393 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,989. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 14: Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3728.298	2	1864.149	178.459	.000 ^b
	Residual	867.004	83	10.446		
	Total	4595.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *F* hitung sebesar 178.459 lebih besar dari *F* tabel 3,11 Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang secara simultan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 6.332 + 0.856 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusjono dan Ratnasari (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari di Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 18,523 + 0,487X_1$, yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($14,855 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Temuan ini mengkonfirmasi penting-nya motivasi sebagai faktor

pendorong kinerja karyawan dalam organisasi sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variabel kedua, diperoleh persamaan $Y = 5.161 + 0.878 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) pada Kantor Kecamatan Serpong. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,783 mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($17,393 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang sama oleh Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232), menunjukkan bahwa tidak semua aspek lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3.613 + 0.350 X_1 + 0.572 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusjono dan Firmansyah (2020) yang menemukan pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,811 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,1%, sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel ($178,459 > 3,113$),

dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kontribusi yang substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan di instansi pemerintahan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan teori, hasil analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.332 + 0.856 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($14,855 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5.161 + 0.878 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,783 mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3%, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($17,393 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 3.613 + 0.350 X_1 + 0.572 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,811

mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,1%, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel ($178,459 > 3,113$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, I. R., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 732–744.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Azwar, S. (2020). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryenzus, & Laila, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB*, 6(2), 12–21.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224–243. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekarningrum, I., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Mega Departemen Store Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3247–3264.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Statistik untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Uhing, Y., dkk. (2019). Faktor-faktor loyalitas karyawan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7(1).