



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23177-23185

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang

Andini Prihatanti<sup>1</sup>, Kenny Astria<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: andiniprihatanti14@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang pada hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana <math>Y = 20,316 + 0,551X_1</math>. Nilai konstanta (a) sebesar 20,316 menunjukkan bahwa saat lingkungan kerja (<math>X_1</math>) stagnan atau tidak berkembang, kinerja pegawai (<math>Y</math>) tetap berada pada nilai 20,316. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang.hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear <math>Y = 23,563 + 0,484X_2</math> menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja (<math>X_1</math>) tidak mengalami perubahan, kinerja pegawai (<math>Y</math>) tetap berada pada nilai 23,563. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang <math>Y = 19,611 + 0,257X_1 + 0,314X_2</math>. Nilai korelasi 0,623. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F</math> tabel atau <math>(15.508 &gt; 2,790)</math> dan signifikansi <math>0,000 &lt; 0,050</math>.</p>
<p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b> <i>This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of Tangerang Regency Population and Civil Registration Service employees. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 52 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of</i></p>

---

*determination and hypothesis testing. The results of the research show that: The work environment has a positive and significant effect on the performance of the Tangerang Regency Population and Civil Registration Service employees. This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 20.316 + 0.551X_1$ . The constant value (a) of 20.316 indicates that when the work environment (X1) is stagnant or not developing, employee performance (Y) remains at a value of 20.316. Work motivation has a significant effect on employee performance in the Tangerang district population and civil registration service. This can be proven from the linear regression equation  $Y = 23.563 + 0.484X_2$  showing that when the work environment (X1) does not change, employee performance (Y) remains at value 23,563. The work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Tangerang district population and civil registration service  $Y = 19.611 + 0.257X_1 + 0.314X_2$ . Correlation value 0.623. The coefficient of determination value is 38.8% while the remaining 61.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F$  table or  $(15,508 > 2.790)$  and a significance of  $0.000 < 0.050$ .*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi mengharapkan kinerja pegawai tinggi. Hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, kerja keras pegawai, kerja sama antar pegawai, juga sistem kepemimpinan yang baik. Setiap pegawai yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga, dan juga waktunya. Di lain pihak mereka mengharapkan imbalan tertentu.

Terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hadari dalam Maulana (2015), "Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang belum ideal seperti pengaturan jarak antar meja yang kurang sehingga pegawai tidak leluasa dalam bekerja, sistem pencahayaan yang kurang optimal sehingga dalam melaksanakan tugas sering mengalami kelelahan mata, ruangan kantor yang kurang luas karena banyaknya dokumen yang disimpan, pelayanan yang tidak tepat waktu, dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyerahkan dokumen kepada pemohon. Karena beberapa kendala dalam faktor lingkungan kerja tersebut, pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja tidak hanya berupa sarana dan prasarana, namun juga mengenai struktur kerja pada instansi, komunikasi, kerja sama, dan perhatian dari pimpinan. Apabila semua faktor lingkungan kerja sudah terpenuhi, ada kemungkinan bahwa kinerja para pegawai bisa lebih maksimal dalam melakukan pelayanan publik. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (Penerangan

ditempat kerja ,suhu udara, file-file dokumen,ruangan Kerja) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dari jurnal yang ditulis oleh Al Aluf, Sudarsih, Musmedi, dan Supriyadi (2017) mengindikasikan bahwa motivasi, dan lingkungan kerja memiliki Fasilitas kurang mendukung dan keadaan yang kurang mendukung,. Dalam jurnal oleh Nuryasin, Musadieg, dan Ruhana (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja,dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja nya. Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja pegawai. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpinan yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak. Salah satu indikator yang mendukung Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang motivasi pegawai pada adalah berdasarkan data motivasi perusahaan ini. Menurut Hasibuan (2017:92) Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan.

Penelitian yang sudah dilakukan Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam jurnal yang ditulis oleh Ibrahim dan Brobbey (2015) menyimpulkan bahwa penilaian motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai .

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada instansi dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih professional.

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang yang merupakan salah satu dari beberapa kantor pemerintahan yang terletak di wilayah Kabupaten Tangerang yang memberikan pelayanan masyarakat dalam bidang administrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil baik dari dalam maupun dari luar Tangerang. Pada umumnya di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tangerang dan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kependudukan, maka telah dilakukan berbagai upaya dan inovasi terutama yang berkaitan dengan Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil. Guna menjadikan pelayanan yang bersih dan berwibawa maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang berupaya memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan masyarakat pada umumnya.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional.penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi pemerintah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## **METODE**

Jenis penelitian dalam ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hermawan, 2009:20). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (Testing Research) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian explanatory, hipotesis yang dirumuskan akan diuji unuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang yang berjumlah 52 orang. Maka yang menjadi sampel pada penelitian ini

adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang yang berjumlah 52 orang. Menurut Sugiyono (2019:142), menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.316	4.930		4.121	.000
	Lingkungan Kerja	.551	.111	.574	4.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data dioalah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, kita dapat memperoleh persamaan regresi linear sederhana berikut:  $Y = 20,316 + 0,551X_1$  Dalam persamaan tersebut, ( $X_1$ ) mewakili Lingkungan Kerja dan ( $Y$ ) mewakili Kinerja Karyawan. Jika nilai ( $X_1$ ) adalah 0, maka ( $Y$ ) akan menjadi 20,316 Ini berarti bahwa ketika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai nol, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 20,316. Koefisien regresi linear (b), sebesar 0,551 (positif), menunjukkan hubungan yang searah. Ini berarti setiap kenaikan satu unit dalam variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,551 unit.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.563	4.005		5.883	.000
	Motivasi Kerja	.484	.091	.600	5.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data dioalah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, kita dapat memperoleh persamaan regresi linear sederhana berikut:  $Y = 23,563 + 0,484X_2$  Dalam persamaan tersebut, mewakili Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan mewakili Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jika nilai ( $X_2$ ) adalah 0, maka ( $Y$ ) akan menjadi 23,563 Ini berarti bahwa ketika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai nol, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 23,563. Koefisien regresi linear (b), sebesar 0,454 (positif), menunjukkan hubungan yang searah. Ini berarti setiap kenaikan satu unit dalam variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,484 unit.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.611	4.772		4.110	.000
	Lingkungan Kerja	.257	.174	.268	1.483	.145
	Motivasi Kerja	.314	.146	.389	2.153	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data dioalah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, kita dapat memperoleh persamaan regresi linear sederhana berikut:  $Y = 19,611 + 0,257X_1 + 0,314X_2$

- a. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai nol, kinerja karyawan akan tetap pada nilai 19,611.

- b. Koefisien positif 0,257 untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan dengan motivasi kerja tetap, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,257 satuan.
- c. Koefisien positif 0,314 untuk variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika Motivasi kerja meningkat 1 satuan, dengan lingkungan kerja tetap, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,314 satuan.

**Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.363	4.05007

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

Sumber: Data dioalah, 2024

Dari tabel yang diamati, koefisien korelasi antara motivasi dan stres kerja adalah 0,623, menandakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan karena nilainya berada dalam interval 0,600-0,799.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.363	4.05007

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

Sumber: Data dioalah, 2024

Dari pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, nilai koefisien determinasi adalah 0,388, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 6. Hasil Uji T Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	20.316	4.930		4.121	.000
	Lingkungan Kerja	.551	.111	.574		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data dioalah, 2024

Dari Tabel 6, Nilai T Hitung Adalah 4,959, melebihi nilai t tabel sebesar 2.00856 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Ini Mengakibatkan Penolakan Hipotesis Nol (Ho) Dan Penerimaan Hipotesis Alternatif (H1), Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang

**Tabel 7. Hasil Uji T Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	23.563	4.005		5.883	.000
	Motivasi Kerja	.484	.091	.600		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data dioalah, 2024

Dari Tabel 7, Nilai T Hitung Adalah 5,305, melebihi nilai t tabel sebesar 2.00856 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Ini mengakibatkan penolakan Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang.

### Uji Analisis Secara Simultan F

**Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.770	2	254.385	15.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	803.749	49	16.403		
	Total	1312.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data dioalah, 2024

Dari Tabel 8, nilai  $F_{hitung}$  adalah 15,508, > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,790 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini mengakibatkan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Dengan demikian, secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang.

### Pembahasan Penelitian

#### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang. Hal ini tercermin dari persamaan regresi linear sederhana  $Y = 20,316 + 0,551X_1$ . Nilai konstanta (a) sebesar 20,316 menunjukkan bahwa saat lingkungan kerja ( $X_1$ ) stagnan atau tidak berkembang, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai 20,316. Sementara itu, koefisien regresi linear (b) sebesar 0,551 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,551 satuan. Korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,574 menunjukkan hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sesuai dengan pedoman interpretasi korelasi. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 33% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan 67% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai t hitung sebesar 4,959 dan nilai tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tangerang.

#### Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang adalah positif dan signifikan. Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 23,563 + 0,484X_2$  menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak mengalami perubahan, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai 23,563. Koefisien regresi linear (b) sebesar 0,484 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,484 satuan, menunjukkan adanya hubungan searah. Korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,600 menunjukkan hubungan yang kuat, sesuai dengan pedoman interpretasi korelasi. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,360 mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 64% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai thitung sebesar 5,305 dan nilai tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang yang dapat dibuktikan melalui persamaan regresi linear berganda  $Y = 19,611 + 0,257X_1 + 0,314X_2$ . Konstanta (a) sebesar 19,611 menandakan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol atau tidak berubah, kinerja pegawai akan tetap berada pada nilai 19,611. Nilai regresi  $0,257X_1$  (positif) menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap. Begitu juga, nilai regresi  $0,314X_2$  (positif) menunjukkan pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap. Korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,623, menunjukkan hubungan yang kuat secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,388 mengungkapkan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 38,8% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,508 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,790 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.

### **KESIMPULAN**

Setelah dilakukan pemeriksaan dan pembahasan tentang dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka tujuan berikut telah ditetapkan:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang, sebagaimana yang terbukti melalui persamaan regresi  $Y = 20,316 + 0,551X_1$ . Korelasi antara keduanya sebesar 0,574 menunjukkan adanya hubungan yang sedang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33%, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (4,959) >  $t_{tabel}$  (1,675) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.
2. Motivasi kerja memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang, sebagaimana yang terbukti melalui persamaan regresi  $Y = 23,563 + 0,484X_2$ . Korelasi antara keduanya sebesar 0,600 menunjukkan adanya hubungan yang sedang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36%, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (5,305) >  $t_{tabel}$  (1,675) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang, sebagaimana yang terlihat dalam persamaan regresi  $Y = 19,611 + 0,257X_1 + 0,314X_2$ . Korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,623 menunjukkan hubungan yang kuat di antara keduanya. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,88%, sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai (38,8%) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sementara 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (15,508) > nilai  $F_{tabel}$  (2,790) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang.

## REFERENSI

- Abdillah, W., dan Jogiyanto, (2015), Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, C.V. Andi Offset, Yogyakarta.
- Abdullah, M., (2014), Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Adisty, H.S., (2013), Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 02 No. 1.
- Agung, S., (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal Ilmu Manajemen , Vol. 1 No. 4, hal. 1245-1253
- Algifari (2018) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintaro dan Daryanto, U., 2017, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 11. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dian Asriani 1 , Muchran BL 2 , Irwan Abdullah Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2 Tahun 2018 <https://core.ac.uk/download/pdf/233601962.pdf>
- Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiholan, Moh Mukeri Warso Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Journal of Management. ISSN : 2502-7689 Vol 2, No 2 (2016)
- Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gito Septa Putra Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan
- Handoko, A., (2013), Penelitian Bisnis, PT. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, M.S.P., (2018) Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Manajemen sumber daya manusia PT. Bumi Aksara, Jakarta. .
- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka  
Jurnal Ekonomi Efektif Vol 4, No 1 (2021) <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2504094>
- Kenny Astria Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia cabang pamulang Jurnal mandiri ,ilmu pengetahuan ,seni,dan teknologi Vol 2 No 1: Juni 2018
- Khoirul Anam Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) Journal of Management: vol., 6, no. 4, pp.502-512, aug.2017
- N Lilis suryani ,Mulyadi ,Niko purnomo,sutrisno,komarudin Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya
- Nitisemito, U., (2010), Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi, Genesis, Jakarta
- Nurul Mutiara Risqi Amalia , Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman jurnal manajemen bisnis Indonesia Vol 7, No 6 (2018)
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidz Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Vol 4, No 1 (2019)

- Rivai, V., (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudjana (2018) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugeng Sutrisno Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah ) Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: UPI.
- Sugiyono, (2013), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa. D.J., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.