

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RUMPIN, KABUPATEN BOGOR

Adi Firmansyah¹⁾, Veta Lidya Delimah Pasaribu²⁾

Mahasiswa Manajemen¹, Dosen Prodi Manajemen², Universitas Pamulang
e-mail : adifirmansyah20094@gmail.com¹, veta01889@dosen.unpam.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 53 responden. 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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,272 > 2,008$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,527 > 2,008$). Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,545 + 0,328X_1 + 0,304X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,933 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor.

Kata-kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance at the Rumpin District Office, Bogor Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 53 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 58.4% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or ($7.272 > 2.008$). Work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 38.9% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($5.527 > 2.008$). Work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.545 + 0.328X_1 + 0.304X_2$. The coefficient of determination is 58.4% while the remaining 41.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or ($32.933 > 2.790$). Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Rumpin District Office, Bogor Regency.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan/organisasi. Menurut Sutrisno (2015: 6) Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen manusia, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia memperoleh penempatan yang amat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, didasarkan pada pertimbangan bahwa manusia merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lainnya tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal.

Tenaga Kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas Organisasi. Dalam menjalankan suatu organisasi, maka aspek yang cukup penting adalah aspek Sumber Daya Manusia. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi Organisasi, lembaga atau instansi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya. Sedangkan bagi Organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Melihat perkembangan dunia ilmu pengetahuan organisasi dan perusahaan yang begitu positif membuat setiap organisasi atau perusahaan menerapkan mekanisme menjadi begitu penting bahkan ini akan menjadi lebih sulit diformulasikan dalam pengelolaan suatu organisasi apabila tidak disiapkan. Berknaan dengan hal tersebut unsur manusia sebagai sumber daya yang sangat diperlukan untuk mengikuti perubahan tersebut. Oleh karena itu secara khusus sumber daya manusia (SDM) harus ditingkatkan. Berdasar pada kenyataan tersebut, pentingnya bagi organisasi dapat mengolah sumber daya manusia yang dimiliki melalui manajemen yang baik, sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan sendiri dalam bekerja. Tidak hanya menerapkan sumber daya manusia yang dimiliki itu terampil, tetapi juga dapat bekerja dengan giat dan dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijadikan dasar dalam melaksanakan motivasi kerja pegawai

Kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang saat ini sangat kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang

cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan.

Dalam hubungan ini faktor-faktor motivasi sangat dibutuhkan dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan pemberian motivasi dapat menjadi daya perangsang kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan segala upayanya. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan, dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja.

Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor merupakan Kantor Pemerintahan Daerah di wilayah Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor,

yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat di wilayahnya. Untuk memenuhi kewajibannya sebagai aparat pemerintah yang memberikan kualitas dan pelayanan yang baik kepada setiap masyarakatnya. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tentunya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor.

Beberapa bulan yang lalu Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor membangun ulang atau merehabilitasi ulang gedung, dan apakah dari perubahan tersebut akan memengaruhi kualitas kinerja pegawai? Sebelum melakukan pembedahan pada kantor tersebut terlihat beberapa pegawai yang menyepelkan pelayanan masyarakat, seperti menunda-nunda pekerjaan padahal bukan pada jam istirahatnya, mungkin karena kurangnya fasilitas seperti pengawasan digital yang menyebabkan pegawai tersebut terlihat seperti tidak loyalitas terhadap pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor memiliki lingkungan kerja dengan lahan parkir yang kurang memadai dan ruangan yang saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Suhu ruangan di tempat pelayanan juga kurang memenuhi standar suhu di daerah sekitar lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. Diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor karena gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya kerja akan membuat kinerja pegawai tersendat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan metode angket, wawancara atau interview dan kuisioner berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dalam penelitian ini sebelumnya telah dilaksanakan secara tatap muka atau lisan dengan menggunakan wawancara kepada kepala camat, pegawai, dan karyawan lainnya seperti *cleaning service*, *security*, dan tukang parkir terhitung sejak bulan Juli sampai dengan September 2022 sebagai pemulaan. Untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan pengajuan izin penelitian, mencari bahan untuk judul Proposal Skripsi, penyempurnaan materi proposal seperti data pendukung.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam hal Pelayanan terhadap Masyarakat Rumpin, sedangkan yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor sebanyak 53 pegawai dari data yang *terupdate* bulan September.

Instrumen Penelitian

Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 151) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil dari populasi selanjutnya ditentukan dalam bentuk teknik sampling. Bila populasi besar penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor berjumlah 53 pegawai.

Populasi

Menurut Nazir (2015: 327) "Populasi diartikan sebagai kumpulan dari unit-unit elementer atau populasi adalah kumpulan dari ukuran-ukuran tentang sesuatu yang ingin kita buat referensi". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor yang berjumlah 53 pegawai.

Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Metode

pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 14 pertanyaan untuk lingkungan kerja, sebanyak 10 pernyataan untuk motivasi kerja dan 10 pernyataan tentang kinerja yang diberikan kepada para pegawai atau responden dan kemudian dikumpulkan kembali. Daftar pernyataan berisi persepsi pegawai terhadap motivasi dalam lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (1) Metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Menurut Ghazali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas di uji dengan *Kolmogrov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut, Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. (2) Metode Grafik, Uji normalitas di deteksi dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *probability plot*. Adapun menurut Ghazali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk mnguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (VIF) > 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya atau periode $t-1$. Jika ada korelasi, berarti ada masalah autokorelasi. Masalah ini umumnya muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Jenis uji autokorelasi yang sering digunakan adalah uji *Durbin- Watson (DW-test)*. Hipotesis yang akan diuji(Ghazali, 2018:12).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat

$$D - W = \frac{\sum(e_t e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i$$

Sumber: Gozali (2017:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ϵ_i^2 = Kuadrat nilai *undestandardized residual* dari uji regresi

β_0 = Konstanta regresi

$\beta Ln(X1)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = *Residual test*

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh

deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Skala likert

Dalam penelitian ini untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2017:91) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”.

Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2017:277)

Dimana:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X = variabel bebas

a = intersep (konstan) (nilai Y bila X = 0 disebut titik *intercept*)

Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat bahwa “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \epsilon$$

Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

Keterangan:

R = korelasi antara variabel independen dan variabel dependen

n = banyaknya sampel

X = nilai variabel independen

Y = nilai variabel dependen

Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2016:350) berpendapat bahwa “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2017:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017:350)

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat (yang dikuadratkan)

100% = pengalihan yang di presentasikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang didapat telah diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Bersumber pada hasil pengumpulan informasi data primer dan sekunder pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

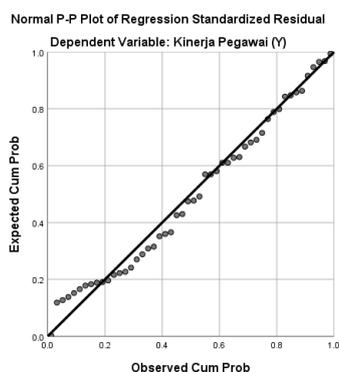
- a. Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.66553860
Most Extreme Differences	Absolute	0.070
	Positive	0.070
	Negative	-0.034
Test Statistic	0.070	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.175 ^{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, 2022

Gambar 1
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Stand ardisize Unstand ardisize Coefficients	Stand ardisize Coefficients	Stand ardisize Coefficients	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	9.545	3.716	2.569	.013		
Lingkungan Kerja (X1)	.328	.070	.54687	.0652	1.533	
Motivasi Kerja (X2)	.304	.117	.30288	.0652	1.533	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai

tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,652 dan motivasi kerja sebesar 0,652 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,533 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,533 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.764 ^a	.584	2.560	2.013	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,013 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*.

Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.081	2.164		-.499	.620
Lingkungan Kerja (X ₁)	.040	.041	.172	.978	.333
Motivasi Kerja (X ₂)	.027	.068	.069	.393	.696

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,333 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,696 dimana keduanya nilai

signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X² terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.388	3.122		4.929	.000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.434	.060	.724	7.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data diolah, 2022

Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan rumpin, kabupaten bogor

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.545	3.716		2.569	.013
	Lingkungan kerja (X ₁)	.328	.070	.546	4.687	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.304	.117	.302	2.588	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,545 + 0,328X_1 + 0,304X_2$.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan

antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.566	2.560

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.566	2.560

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,584 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar (100-58,4%) = 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t* hitung dengan *t* tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari t_{tabel} menggunakan $df = n-k-2$.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15.388	3.122		4.929	.000
Lingkungan Kerja (X ₁)	.434	.060	.724	7.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,272 > 2,008$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

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

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.401	4.277		3.367	.002
Motivasi Kerja (X ₂)	.629	.114	.624	5.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,527 > 2,008$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

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

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regres	431.662	2	215.831	.000 ^b
	Residu	308.018	47	6.554	
	Total	739.680	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,933 > 2,790$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rumpin, kabupaten bogor.

SIMPULAN

Lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,545 + 0,328X_1 + 0,304X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,764 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar

58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,933 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal DIMENSI*, Vol 7, No. 2 Hal 406-422, Tahun 2018 E-ISSN : 2085-9996.
- Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Vol 10, No. 1 Hal 154-173, Tahun 2020 E-ISSN : 2623-2081 P-ISSN : 2089-8177.*
- Halomoan, Kristian, Yan., & Suhartono, Agus. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Universitas Pamulang. Vol. 2, No. 3, April 2020. ISSN : 2622-8882. E-ISSN : 2622-9935.
- Jovenka, Maulinda, Firly., & Rosy, Brilliant. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran. *Jurnal Of Office Administration: Education and Practice*. Volume 1, Issue 2, 153-163 (2021). E-ISSN : 2797-1139.
- Khoirul Anam, Edy Rahardja. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *jurnal departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Vol 6, No. 4 Hal 502-512, Tahun 2017 ISSN : 2337-3792.
- Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal semarak Vol 2, No. 2 Hal 164-183, Tahun 2019 E-ISSN : 2615-6849 P-ISSN : 2622-3686.*

- Kurniawan R, (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Burgerking Cabang Sarinah*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Kusumayanti, Kepi., Ratnasari, Langgeng, Sri., Hakim, Lukmanul. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*. Volume 7 No. 2 Tahun 2020. P-ISSN : 2252-5262. E-ISSN : 2614-499.
- Lilis sularmi & Nurul Hikmah Apriyanti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega perintis Tbk. Universitas Pamulang, 2019 jenius (Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 3 No. 1 Hal: 124-140. Tahun 2019 E-ISSN : 2598-9502 P-ISSN : 2581-2769.
- Malatina Laia. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science*. Vol. 2 No. 1 Hal : 17-21 Tahun 2019 E-ISSN : 2684-9747.
- N. Lilis Suryani & Kiki Zakiah. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. Universitas Pamulang 2019. *Jurnal Jenius (jurnal ilmu manajemen sumber daya manusia)* Vol. 3 No. 1 Hal: 74-85. Tahun 2019 E-ISSN : 2598-9502 P-ISSN : 2581-2769.
- Rahmawati, Rini., Mitariani, Eka, Wayan, Ni., Atmaja Dharmadewi, Cempaka, Putu, Ni. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARET CO CABANG NANGKA. *Jurnal Emas*. Vol. 2 Nomor. 3. Maret 2021. E-ISSN : 2774-3020.
- Rima handayani & Via Soliha. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Universitas pamulang 2020. *Jurnal jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*. Vol. 3 No. 2 Hal: 166-178, Tahun 2020 E-ISSN : 2598-9502 P-ISSN : 2581-2769.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 HAL: 47-62 Tahun 2019 E-ISSN : 2528-0570 P-ISSN : 2459-9921.
- Sihaloho, Donra, Ronal., & Siregar, Hotlin. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume. 9, Nomor. 2, Tahun 2019.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulan S. T, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Kreasi Boga (Kebab Baba Rafi) Kantor Jakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Yanita, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015–2017*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Yayan yanuari. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal BASKARA : Journal of businesses and entrepreneurship*, Universitas Muhammadiyah Jakarta Vol. 2, No.1 Hal 45-54, Tahun 2019 E-ISSN:.2623-0089.
- Yuliantari, Kartika., & Prasasti, Ines. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*. Volume 4 No. 1 Maret 2020. P- ISSN: 2550-0805. E-ISSN: 2550-0791.