

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK

<sup>1)</sup> Maulida Itsnaini <sup>2)</sup> Ety Nurhayaty

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

[itsmaulidaisnaini@gmail.com](mailto:itsmaulidaisnaini@gmail.com), [ety.eyy@bsi.ac.id](mailto:ety.eyy@bsi.ac.id)

### ABSTRACT

*BKPSDM is an institution responsible for formulating technical policies in the field of staffing and providing service support for governance in regional personnel management. An effort to improve employee performance is to create a conducive work environment that motivates employees to work better. The purpose of this study was to determine the effect of work environment on employee performance, work motivation on employee performance, and the effect of work environment and work motivation simultaneously on employee performance at BKPSDM Depok City. The data collection methods used are observation, interviews, and distributing questionnaires to 60 BKPSDM employees. This research method is quantitative statistics. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance at BKPSDM Depok City with a correlation coefficient R Square of 0.410 or 41%. This proves that employee performance can be explained by 41% of the independent variables in this study, namely work environment and work motivation, the rest is explained by variables outside the independent variables in this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

### ABSTRAK

BKPSDM adalah lembaga yang bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan memberikan dukungan layanan untuk penyelenggaraan pemerintahan dalam manajemen kepegawaian daerah. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Depok. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai BKPSDM. Metode Penelitian ini bersifat kuantitatif statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Depok dengan koefisien korelasi *R Square* sebesar 0.410 atau 41%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 41% oleh variabel bebas pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen pada penelitian ini.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Memiliki SDM yang ahli dan berpengalaman dapat memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Memiliki SDM yang baik dapat membantu suatu perusahaan atau organisasi untuk berkembang, bersaing, dan beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin maju. Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan memiliki kapasitas dan ketergantungan yang tinggi untuk dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan kinerja suatu perusahaan.

Organisasi dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan maupun organisasi. Setiap organisasi, baik itu pemerintah atau swasta, selalu dijalankan oleh sekelompok orang yang bertindak aktif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja anggota atau karyawan dalam organisasi haruslah optimal. Tanpa kinerja yang optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

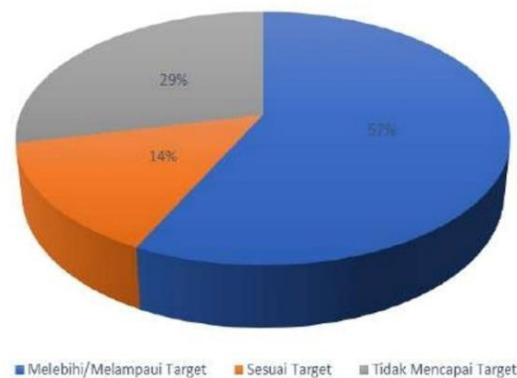
Sebagai upaya untuk mengelola Manajemen SDM adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi, akan menjadikan karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat memenuhi tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung, karyawan tidak akan dapat bekerja secara efektif dan akan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat memicu terjadinya penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebagai salah satu contoh, apabila tata letak ruang kerja tidak nyaman dan aman bagi karyawan, mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan sulit untuk berkonsentrasi.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena akan membuat mereka lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berinisiatif dalam menghasilkan ide dan solusi baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasa kurang termotivasi cenderung menjadi lebih enggan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif sehingga tidak dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Depok. BKPSDM merupakan lembaga yang berkedudukan sebagai unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang berfungsi sebagai perumus kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta memberikan layanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan di bidang Manajemen Kepegawaian Daerah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai, serta gambaran terhadap target kinerja pegawai yang melampaui target, sesuai target, dan yang belum mencapai target.



Sumber: (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022)

**Gambar I. 1**

**Grafik Pencapaian Kinerja Pegawai BKPSDM Tahun 2022**

Berdasarkan Gambar I.1. menunjukkan bahwa target kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Persentase kinerja pegawai yang melampaui target adalah 57%, sedangkan yang sesuai target adalah 14%, dan yang belum mencapai target adalah 29%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Sunyoto “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Hasi et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurjaya, 2021).

Hasibuan mengemukakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mangkunegara, “Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Sedangkan menurut Wilson Bangun, “Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur” (Nurjaya, 2021).

Menurut Nabawi, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, secara keseluruhan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi maupun instansi (Meisasi et al., 2021).

## METODA

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal karena tujuan utamanya adalah untuk menyelidiki dan memahami pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan teknik kuantitatif statistik, metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan data primer. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang didapat melalui internet. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

**Tabel 1 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                   | Definisi Operasional                                                                                                             | Indikator                                                                                                                     | Sumber                   |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja. | 1. Penerangan/cahaya<br>2. Temperatur/suhu<br>3. Kelembaban udara<br>4. Sirkulasi udara<br>5. Kebisingan<br>6. Hubungan kerja | (Ayunasrah et al., 2022) |

|                                     |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                   |                     |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Motivasi Kerja<br>(X <sub>2</sub> ) | Motivasi berarti sebagai suatu usaha yang mendukung individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan.                                                                                         | 1. Balas jasa<br>2. Kebutuhan lingkungan kerja<br>3. Fasilitas kerja<br>4. Prestasi kerja<br>5. Pengakuan dari atasan<br>6. Pekerjaan itu sendiri | (Nurjaya, 2021)     |
| Kinerja Pegawai (Y)                 | Kinerja ialah hasil kombinasi motivasi serta kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, individu perlu memiliki tingkat kesiapan serta taraf capaian kinerja yang optimal. | 1. Kemampuan<br>2. Motivasi<br>3. Dukungan yang diterima<br>4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan<br>5. Hubungan dengan organisasi               | (Indra Yudha, 2018) |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk seluruh variabel dengan item pernyataan dapat di lihat pemaparannya sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|-----------------------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1       | 0.726               | 0.254              | Valid      |
|                       | X1.2       | 0.550               | 0.254              | Valid      |
|                       | X1.3       | 0.675               | 0.254              | Valid      |

|                     |      |       |       |       |
|---------------------|------|-------|-------|-------|
|                     | X1.4 | 0.662 | 0.254 | Valid |
|                     | X1.5 | 0.594 | 0.254 | Valid |
|                     | X1.6 | 0.478 | 0.254 | Valid |
|                     | X1.7 | 0.558 | 0.254 | Valid |
|                     | X1.8 | 0.520 | 0.254 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0.697 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.2 | 0.599 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.3 | 0.526 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.4 | 0.599 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.5 | 0.763 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.6 | 0.713 | 0.254 | Valid |
|                     | X2.7 | 0.688 | 0.254 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1   | 0.462 | 0.254 | Valid |
|                     | Y2   | 0.633 | 0.254 | Valid |
|                     | Y3   | 0.637 | 0.254 | Valid |
|                     | Y4   | 0.659 | 0.254 | Valid |
|                     | Y5   | 0.599 | 0.254 | Valid |
|                     | Y6   | 0.694 | 0.254 | Valid |

Sumber : *hasil pengelolaan data SPSS 25*

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas setiap pernyataan yang ada di kuesioner memiliki  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ , maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dapat dinyatakan valid (Gunawan, 2019).

nilai  $R_{\text{hitung}}$  (*Person Correlation*) diatas 0,254 sehingga seluruh pernyataan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji Reliabilitas diperlihatkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                           | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batasan | Keputusan |
|------------------------------------|-------------------------|---------|-----------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0.737                   | 0.60    | Reliabel  |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )   | 0.778                   | 0.60    | Reliabel  |
| Kinerja Pegawai (Y)                | 0.672                   | 0.60    | Reliabel  |

Sumber : *Hasil pengolahan data SPSS 25*

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan ketiga variabel di atas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS 25 dalam bentuk Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Normalitas Kolmogorov Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                           |                         |             |                         |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                              |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                            |                         |             | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                             | Mean                    |             | ,0000000                |
|                                                              | Std. Deviation          |             | 2292,03073405           |
| Most Extreme Differences                                     | Absolute                |             | ,137                    |
|                                                              | Positive                |             | ,137                    |
|                                                              | Negative                |             | -,089                   |
| Test Statistic                                               |                         |             | ,137                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                                       |                         |             | ,007 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)                                  | Sig.                    |             | ,188 <sup>d</sup>       |
|                                                              | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,177                    |
|                                                              |                         | Upper Bound | ,198                    |
| a. Test distribution is Normal.                              |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                     |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                       |                         |             |                         |
| d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

*Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25*

Menurut (Ghozali, 2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan *exact test Monte Carlo* adalah jika  $\text{Sig} > 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $\text{Sig} < 0,05$  menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Dari Tabel 4 di atas didapat hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi *exact test Monte Carlo* adalah sebesar  $0.188 > 0.05$ , maka pada uji normalitas penelitian ini, memiliki data yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                         |       |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Lingkungan Kerja | ,726                    | 1,377 |
|                           | Motivasi Kerja   | ,726                    | 1,377 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini terbukti dengan didapatnya nilai *tolerance* untuk ketiga variabel > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10 (Ghozali, 2018).

### Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini Uji Heterokedastisitas dilakukan menggunakan program SPSS 25 dalam bentuk hasil Glejser sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)       | 3901,904                    | 1329,762   |                           | 2,934  | ,005 |
|                           | Lingkungan Kerja | -5,832E-5                   | ,058       | ,000                      | -,001  | ,999 |
|                           | Motivasi Kerja   | -,110                       | ,060       | -,273                     | -1,824 | ,073 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Jika signifikansi variabel independen > 0.05, maka tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa masing-masing nilai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yakni 0.999, serta Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yakni 0.073. Maknanya nilai signifikansi seluruh variabel lebih residual dan lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak ditemukan heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persaman regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**



| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 5843,144                    | 2039,475   |                           | 2,865 | ,006 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,207                        | ,090       | ,277                      | 2,318 | ,024 |
|                           | Motivasi Kerja   | ,348                        | ,092       | ,450                      | 3,770 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5.843 + 0.207X_1 + 0.348X_2 + e$$

### Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

#### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini untuk mengetahui nilai t hitung menggunakan program SPSS 25, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 8541,683                    | 2116,062   |                           | 4,037 | ,000 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,384                        | ,085       | ,512                      | 4,545 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 8698,953                    | 1685,311   |                           | 5,162 | ,000 |
|                           | Motivasi Kerja | ,460                        | ,082       | ,595                      | 5,639 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan hipotesis yang sudah dibuat, dari tabel 8 diatas bisa dijelaskan sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>** : Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Hasil pengujian hipotesis pertama, variabel kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.037 yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 2.002 ( $4.037 > 2.002$ ) dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, dengan kesimpulan H<sub>1</sub> diterima.

**H<sub>2</sub>** : Diduga adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.162 yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.162 > 2.002$ ) dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti lebih

kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka pada penelitian ini variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, dengan kesimpulan  $H_2$  diterima.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini untuk mengetahui nilai F hitung menggunakan program SPSS 25, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                          |            |                |    |               |        |                   |
|-------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|---------------|--------|-------------------|
| Model                                                       |            | Sum of Squares | Df | Mean Square   | F      | Sig.              |
| 1                                                           | Regression | 215172298,320  | 2  | 107586149,160 | 19,785 | ,000 <sup>b</sup> |
|                                                             | Residual   | 309950888,263  | 57 | 5437734,882   |        |                   |
|                                                             | Total      | 525123186,583  | 59 |               |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                      |            |                |    |               |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja |            |                |    |               |        |                   |

*Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25*

Berdasarkan hipotesis yang sudah dibuat, dari tabel 9 di atas bisa dijelaskan sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>** : Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Hasil pengujian hipotesis kedua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) secara simultan menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 19.785 yang berarti lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang bernilai 3.16 ( $19.785 > 3.16$ ) dengan taraf signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka pada penelitian ini variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                               |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                           | ,640 <sup>a</sup> | ,410     | ,389              | 2331,895                   |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |

*Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25*

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat nilai Koefisien *adjusted r square* sebesar 0.410 hal ini berarti seluruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yakni Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 41% terhadap variabel dependen (Y) yakni

Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 59% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok.**

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.037 yang berarti lebih besar dari  $T_{tabel}$  yang bernilai 2.002 ( $4.037 > 2.002$ ) dengan taraf signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini sejalan dengan Penelitian (Evianah & Hartanti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo” mengungkapkan “adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan”.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.**

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, dengan ditunjukkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 5.162 yang berarti lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $5.162 > 2.002$ ) dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini sejalan dengan Penelitian (Hasi et al., 2020) dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara”. mengungkapkan keberadaan pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan secara simultan (Uji f) diperoleh bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

## SARAN

Saran dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan pedoman untuk penelitian di masa mendatang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kenyamanan Lingkungan Kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam menciptakan kinerja yang unggul di antara para pegawai. Selain itu, diharapkan instansi ini juga akan meningkatkan motivasi kerja sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10. <http://www.jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM/article/view/147>
- Evianah, & Hartanti, M. A. (2020). Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 15–22. <https://journal.uwks.ac.id/index.php/pragmatis/article/view/1053>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2019). *Regresi Linear Tutorial SPSS Lengkap* (p. 13). Yogyakarta: Deepublish.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan*

Kewirausahaan, 9(2), 24–35. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/289>

- Meisasi, I., Lestari, A., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tulungagung). 1–13. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/7492/6464>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

