

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA DEPOK

Dwi Yan Eka Putra¹, Ardi Bachtiar²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dwiyan838@gmail.com, ardiebachtiar03@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to find out the impact of work motivation and physical work environment on the performance of officials in Depok City Social Services both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative descriptive method. The population in this study is 50 employees with the sampling technique used is a saturated sample (census) to get respondents as much as 50 employees. The primary data collection technique through questionnaires is processed using the SPSS version 26 application system. The data analysis methods used in this study are regression analysis, determination analysis, test t and test f. Based on the results of the study, the test t obtained a t_{hitung} for work motivation of $6,155 > t_{tabel} 2,011$ or a significance of $0,000 < 0,05$, which means that there is partially a significant influence of working motivation on the performance of the employee. And the t_{hitung} physical work environment of $7,059 > t_{tabel} 2,011$, or the significance $0,000 < 0,05$ means partially there is a significant effect of the physical working environment on staff performance. The double linear regression analysis obtained the equation $Y = 13,330 + 0,235 (X1) + 0,456 (X2)$. The determination analysis received a value of 0.538 with a percentage of 53.8%, while the remaining 46.2% was influenced by other variables.

Keywords. *Work motivation, physical work environment, and staff performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus) sehingga didapat responden sebanyak 50 pegawai. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 26. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, analisis determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $6,155 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan t_{hitung} lingkungan kerja fisik $7,059 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Untuk uji f diperoleh f_{hitung} sebesar $27,335 > f_{tabel} 3,191$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 13,330 + 0,235 (X1) + 0,456 (X2)$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 0,538 dengan persentase sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena ketika dikelola dengan baik dan benar sumber daya manusia tersebut dapat memiliki potensi yang tinggi, tetapi jika salah dalam pengelolaannya tentu akan menjadi beban dan kualitas dari sumber daya manusia tersebut tidak bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan benar akan memiliki kualitas yang menjadi kekuatan dan mendukung kinerja di suatu perusahaan atau instansi tersebut.

Tugas utama pegawai merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Sehingga kinerja pegawai selalu menjadi pusat perhatian atasan, karena merupakan salah satu ujung tombak dalam mencapai tujuan.

Kinerja menjadi perhatian penting dalam perusahaan atau instansi baik itu berskala besar maupun menengah kecil. Perusahaan atau instansi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu upaya untuk menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Ada beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya motivasi kerja, pengaruh tersebut juga berasal dari lingkungan kerja, hal tersebut merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai.

hasil kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok dapat dilihat pada tiga tahun terakhir, terjadi fenomena signifikan dalam peningkatan kinerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, standar kinerja mencapai nilai 100, namun kinerja yang dicapai hanya sebesar 85%, tergolong dalam kategori "Cukup". Namun, fenomena menarik terjadi pada tahun berikutnya, di mana meskipun standar kinerja tetap sama, kinerja yang dicapai meningkat menjadi 95%, dan kategori evaluasinya berubah menjadi "Sangat Baik", lalu fenomena ini tampaknya terjadi pada tahun 2023, di mana standar kinerja tetap konsisten pada nilai 100, namun kinerja yang dicapai menurun menjadi 80%, masuk ke dalam kategori "Cukup". Artinya kinerja pegawai mengalami penurunan, ini merupakan gejala kinerja ke arah yang lebih rendah, untuk kedepannya harus segera di evaluasi guna tercapainya target yang telah ditetapkan oleh Instansi / Perusahaan.

Kinerja yang menurun dapat dilihat dari Kuantitas Kerja yang menurun, dimana karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Namun, ada juga karyawan yang bekerja sesuai dengan SOP namun tidak konsisten dalam menjaga performa kerjanya. Kedua, terkait dengan Kualitas Kerja, beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah di terapkan oleh Perusahaan. Ketiga, terkait dengan Kerja Sama, titik saran yang saya berikan tidak mempengaruhi Kerja Sama antar Pegawai. Keempat, terkait dengan Tanggung Jawab, ada beberapa pegawai tidak bersedia untuk lembur, Kelima, terkait dengan Inisiatif, tidak adanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Depok, Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman pada acara dinas sosial Kota Depok untuk memastikan peserta dapat mengikuti kegiatan dengan nyaman. Misalnya, dalam seminar atau workshop yang berlangsung selama beberapa jam, perusahaan akan menyediakan makan siang seperti nasi goreng atau paket sandwich, serta minuman seperti air mineral dan kopi. Tujuan dari penyediaan ini adalah untuk menjaga agar peserta tidak merasa lapar atau haus, sehingga mereka dapat lebih fokus dan aktif

selama acara. Selain itu, hal ini juga menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mendukung kelancaran acara.

Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan pegawai dalam rangka meningkatkan komunikasi dan penyelesaian masalah di lingkungan Dinas Sosial Kota Depok. Misalnya, perusahaan menyediakan platform online atau forum reguler di mana pegawai dapat menyampaikan keluhan, saran, atau masukan terkait pekerjaan mereka secara terbuka dan aman. Dengan adanya wadah ini, perusahaan dapat secara proaktif mengidentifikasi dan menangani isu-isu yang mungkin memengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawai. Hal ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan transparan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam upaya perbaikan berkelanjutan.

Perusahaan mengadakan acara yang disponsori di Dinas Sosial Kota Depok untuk mendukung kegiatan sosial dan memperkuat hubungan dengan komunitas setempat. Misalnya, perusahaan menyelenggarakan seminar tentang pengembangan keterampilan bagi pegawai dinas sosial, yang mencakup materi pelatihan, bahan presentasi, dan fasilitas acara. Sponsorship ini bertujuan untuk memberikan manfaat langsung kepada pegawai dengan memberikan akses ke pengetahuan dan keterampilan baru, sambil menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan profesional dan kontribusi sosial. Selain itu, dengan menjadi sponsor, perusahaan dapat memperkuat citra positifnya di mata komunitas dan membangun hubungan yang lebih erat dengan Dinas Sosial.

Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi di dinas sosial Kota Depok sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pencapaian mereka. Misalnya, perusahaan memberikan sertifikat penghargaan dan bonus kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja luar biasa dalam proyek-proyek sosial atau inisiatif pelayanan masyarakat. Penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja dengan baik, meningkatkan moral tim, dan menunjukkan bahwa upaya serta dedikasi mereka diakui dan dihargai. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya memperkuat hubungan dengan pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Perasaan pemenuhan diri dari tercapainya apa yang diharapkan dalam pekerjaan saat ini di dinas sosial Kota Depok dapat dirasakan ketika seseorang merasa tujuan dan ambisinya terpenuhi melalui peran yang dijalankannya. Misalnya, seorang pegawai yang berhasil mengimplementasikan program pemberdayaan masyarakat yang telah lama diimpikannya akan merasakan kepuasan dan pemenuhan diri yang mendalam. Hal ini karena mereka dapat melihat langsung dampak positif dari pekerjaan mereka, seperti peningkatan kualitas hidup masyarakat dan pencapaian target-program yang telah ditetapkan. Pemenuhan ini tidak hanya memperkuat rasa percaya diri dan motivasi pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap peran dan tanggung jawab mereka di dinas sosial.

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131), "Mendefinisikan motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan". Motivasi memiliki pengaruh besar untuk pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

data fasilitas di Dinas Sosial Kota Depok terbilang lengkap dan cukup baik, namun ada beberapa yang masih kurang baik. Oleh karena itu, perlu adanya barang yang harus diperbarui agar bisa menghasilkan kinerja yang semakin baik. Pertama, terkait dengan Suhu Udara, Jika sebuah ruangan yang luas hanya dilengkapi dengan satu AC berkapasitas kecil, maka kemungkinan besar suhu ruangan tidak akan terasa nyaman, terutama pada saat cuaca panas. Kedua, terkait dengan Penerangan, Jika lampu yang digunakan terlalu terang, maka akan menyebabkan silau dan mengganggu konsentrasi pekerja. Sebaliknya, jika pencahayaan tidak merata, maka akan ada area yang gelap dan sulit untuk bekerja. Ketiga, terkait dengan Suara Bising, Jika ruangan kerja berada di dekat jalan raya yang ramai, maka suara bising kendaraan akan mengganggu konsentrasi pekerja. Selain itu, suara printer yang terus-menerus juga dapat menjadi sumber kebisingan yang mengganggu. Keempat, terkait dengan Penggunaan Warna, Penggunaan warna merah yang terlalu banyak dapat menimbulkan perasaan gelisah dan agresif, sedangkan warna biru yang terlalu banyak dapat menimbulkan perasaan sedih dan lesu. Kelima, terkait dengan Keamanan Kerja, Jika kabel-kabel listrik berserakan di lantai, maka risiko tersandung dan terjadinya korsleting listrik akan meningkat. Selain itu, jika tidak ada jalur evakuasi yang jelas, maka akan sulit untuk menyelamatkan diri jika terjadi kebakaran.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015:38), “Merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

Dalam penelitian dari Yan Kristian Haloman dan Agus Suhartono (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya pada penelitian dari Isnaini Diana Putri Abdullah, BIMA : *Journal of Business and Innovation* (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengamatan awal pada pegawai Dinas Sosial Kota Depok memiliki kinerja yang belum maksimal. Hal ini dilihat kondisi pegawai karyawan yang berapa di lapangan belum mencapai semangat kerja yang baik dalam memberikan jasa baik itu kepada instansi. Hal itu terjadi karena motivasi yang diberikan baik dari atasan kepada bawahan maupun sesama pegawai instansi. Motivasi yang diberikan berupa semangat kerja kepada pegawai dan kondisi lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi pegawai. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan

tugas-tugasnya sesuai jadwal.

2. Kajian Pustaka

Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Menurut McClelland dalam Indrawan (2019:7), “Menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan dari orang lain, tetapi juga mencapai perasaan batin seperti pribadi.

Menurut Newstrom dalam Laksmiari (2019:56), “Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2019:55), “Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara bawahan dengan atasan dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawan dan Inisiatif.

Menurut Sedarmayanti (2014:260), “Mengungkapkan bahwa, Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur/dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Kurniawan (2016:18), “Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan”. Menurut Sugiyono (2019:11), “Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel antara obyek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (*causal*), sehingga dalam

penelitiannya ada variabel independen dan dependen untuk dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”

Menurut Sugiyono (2018:215), “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Handayani (2020), “Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau elemen yang berupa individu dari suatu kelompok yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasi pada Dinas Sosial Kota Depok yang berjumlah 50 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018: 118), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Istilah lain sampel jenuh adalah, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik sampling purposive probability sampel. Jenis sampel pada sampel homogen ini berfokus pada satu kelompok tertentu atau kelompok yang sama (homogen). Karakteristik pada sampel ini dipilih karena memiliki kesamaan atau ciri-ciri yang sama. Contohnya adalah adanya kesamaan budaya, usia, pekerjaan, dan sebagainya yang dimana sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok yang berjumlah 50 karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Normalitas

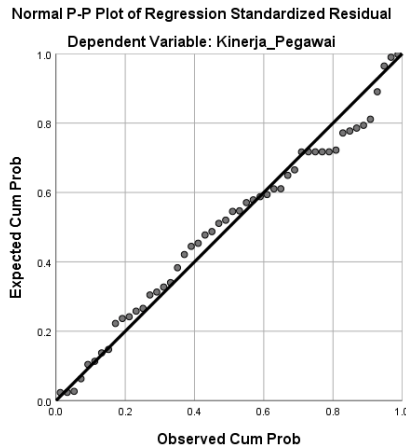
**Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	41.7200000
	Std. Deviation	3.92251746
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.059
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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 peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi normal sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi tersebut diatas 0,05



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Dari gambar diatas, didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.330	3.886		3.430	.001		
	Motivasi Kerja	.235	.138	.271	1.699	.096	.385	2.596
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.456	.145	.501	3.134	.003	.385	2.596

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu $2,596 < 10$, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 yaitu $0,385 > 0,10$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.518	3.714	1.931

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

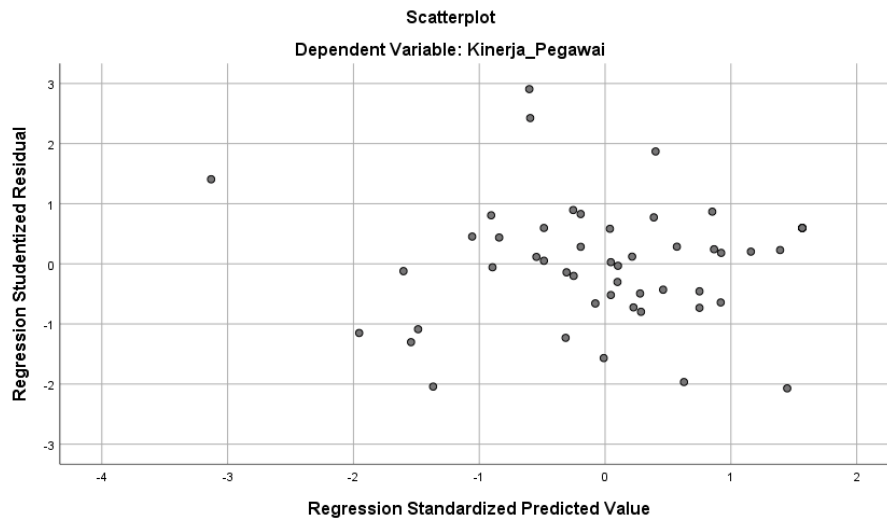
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil tabel diatas, diketahui nilai *Durbin - Watson* (d) adalah 1,931, kemudian pada hasil tabel *Durbin - Watson* didapatkan nilai (du) sebesar 1,628. Dari hasil pengujian nilai (d) lebih besar dari batas nilai (du) 1,628 dan kurang dari $4 - 1,628$ (2,37), maka dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi dibuktikan dengan $(du < d < 4 - du)$ 1,628

$< 1,931 < 2,37$.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2024

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.330	3.886		3.430	.001
	Motivasi_Kerja	.235	.138	.271	1.699	.096
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.456	.145	.501	3.134	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.14 berikut, maka dapat diperoleh persamaan $Y = 13,330 + 0,235 (X1) + 0,456 (X2)$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- $b = 13,330$, dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tetap (tidak mengalami perubahan), maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 13,330.
- $b_1 = 0,235$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) bertambah, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja fisik (X2).
- $B_2 = 0,456$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) bertambah, maka kinerja

pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai motivasi kerja (X1).

Uji T

Tabel 4. 5 Hasil (Uji T) Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.624	3.957		4.454	.000
	Motivasi_Kerja	.575	.093	.664	6.155	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 6,155 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 6 Hasil (Uji T) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.298	3.781		4.046	.000
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.649	.092	.714	7.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 7,059 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 4. 7 Hasil (Uji F) Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.921	2	376.961	27.335	.000 ^b
	Residual	648.159	47	13.791		
	Total	1402.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Motivasi_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai f_{hitung} 27,335, kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai f_{tabel} 3,191 dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,335 > 3,191$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.518	3.714	1.931

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) = 0,538, maka koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,538 \times 100\% = 53,8\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 53,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari motivasi kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} $6,155 > 2,011$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun Hasil Penelitian Terdahulu, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SRIWIJAYA DINAMIKA PERKASA DI SURABAYA, Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,190 > 2,001$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,492 > 2,001$). Motivasi kerja dan lingkungan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($7,059 > 2,011$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Adapun Hasil Penelitian Terdahulu, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT NAGA MAS INTIPRATA TANGERANG, hasil penelitian Nilai signifikan F sebesar 0.000 (< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,859. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi sangat kuat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} lebih tinggi dari nilai f_{tabel} ($27,335 > 3,191$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun Hasil Penelitian Terdahulu, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga dan Sosial Kabupaten Sleman, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) $0,002$. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) $0,002$. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar $\beta = 0,046$ dan motivasi sebesar $\beta = 0,035$ (ΔR^2) $0,003$

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah penulis lakukan, maka penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} $6,155 > t_{tabel}$ $2,011$ Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.
2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} $7,059 > t_{tabel}$ $2,011$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f_{hitung} $27,335 > f_{tabel}$ $3,191$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.

Daftar Pustaka

- (Afandi,P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:Zanafa Publishing).
- (Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.)

- Agung Widhi Kurniawan, Z.P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- (Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung)
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Yogyakarta : Gava Media.
- (Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta)
- (Erni, dan Kurniawan. 2017. Pengantar Manajemen, edisi 1, Kencana – Jakarta.
- (Fahmi, Irham, (2014). Analisis Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta)
- (Farida, Umi, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I), Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press)
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta
- (Handayani, Ririn.2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedi Grafika).
- Handoko, T. H. (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*.
- (Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.)
- (Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.)
- (Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.)
- Husain, Bachtiar Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).
- (Idris, M. & Sari, D. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan: Studi Kasus PT. Sucofindo Palembang Indonesia. Mbia, 18(1), 76-84. <https://doi.org/10.33557/mbia.V18i1.326>)
- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- (Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada)
- (Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32-39.)
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (Mulyadi 2018. Pengantar Manajemen. Bogor: Penerbit In Media)
- Rahardjo, D.A.S. (2022), *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik. Universitas STEKOM. ISBN : 978:623-6141-39-7 (PDF)
- Rohman, A. (2017). *Dasar-dasar manajemen*. Malang: Intelegensia Media.
- Salam. (2019). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- (Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama)

- (Sedarmayanti, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.)
- (Sedarmayanti, (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah, M., & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta : CV Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.m
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- (Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- (Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.)
- Sutrisno. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung In Jakarta*. Jakarta: Jurnal Ad'ministrare
- (Sunnyoto, Danang. 2015, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. CAPS (Center For Academic Publishing Center), Yogyakarta.)
- (Winardi, 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada unit data scientist divisi digital service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 495. ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019*.
- Pelangi Ceria Alami, Siti Maryam, Lisa Harry Sulistiyowati (2022), *Jurnal Manajemen*, Vol. 14 Issue 1 Pages 46-55, ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518, Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm>.
- Sinaria Patandianan, Basri Modding, Serlin Serang (2021), *Journal of Accounting Finance (JAF)*, Vol. 2, No.2, Oktober, P-ISSN : 2722-3132, E-ISSN :2722:3124, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur.