

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

Aulia Rahmawati<sup>1)</sup>, Edy Sudaryanto<sup>2)</sup>, Nancy Yusnita<sup>3)</sup>, Ira Rima Anita<sup>4)</sup>

Mahasiswa Universitas Pakuan, Bogor

e-mail: [auliarhmwt1108@gmail.com](mailto:auliarhmwt1108@gmail.com)

## Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan aktivitas dan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang baik. Kinerja dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji determinasi.

Pada penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja

---

## Abstract

*Human resources play an important role in the continuity of activities and achieving the goals of a company or organization. The success of an organization is determined by good resources. Performance can improve the quality of individuals and a company or organization. This research was conducted at the Population and Civil Registration Office of Bogor Regency to determine the effect of work environment and work motivation on the performance of DISDUKCAPIL employees in Bogor Regency.*

*This research uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees. This study uses saturated sampling, which is a sampling technique if all members of the population are sampled. The number of samples in this study were 68 employees. The analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression, and hypotheses consisting of partial tests (T tests), simultaneous tests (F tests), and determination tests.*

*In this study partially shows the results of the work environment has a significant positive effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, work environment and work motivation together affect employee performance.*

**Keywords:** work environment, work motivation, performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan aktivitas dan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Faktor manusia merupakan faktor terpenting dalam kunci sukses suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan dalam suatu perencanaan, merencanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Jika suatu organisasi tidak terdapat unsur sumber daya manusia, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap individu, karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja suatu pegawai akan tercapai apabila pegawai produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang kurang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja dan akan mengganggu keseimbangan lain dari suatu organisasi. Menurut Ajabar (2020), bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja dan prestasi kerja setiap individu atau sekelompok orang dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal, aman, dan nyaman. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan tingkat kinerja bagi para pegawai. menurut Sedarmayanti (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Terpenuhinya kebutuhan pegawai merupakan faktor penting untuk termotivasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi. Menurut Sitorus (2020), bahwa motivasi kerja merupakan

hasrat keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan sesuai dengan lingkungan kerja.

Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sebagai penyelenggara administrasi kependudukan di Bumi Tegar Beriman. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi aspek fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Kependudukan dan Pencatatan sipil.

Fenomena pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu terkait lingkungan kerja yang masih kurang baik, seperti kebisingan yang mengganggu aktivitas dalam bekerja, sirkulasi udara yang kurang baik karena kurangnya ventilasi udara, dan pencahayaan yang akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Terkait motivasi kerja seperti kurangnya kebutuhan akan prestasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun, sehingga pelayanan ke masyarakat kurang optimal.

Hasil kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor terjadi penurunan dari tahun pada tahun 2018 rata-rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 91,38% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 86,40% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 89,39% dengan predikat baik, pada tahun 2019 rata – rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 90,59% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 83,50% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 87,75% dengan predikat baik, pada tahun 2020 rata – rata sasaran penilaian kinerja pegawai sebesar 90,04% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 83,30% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar

87,35% dengan predikat baik, dan pada tahun 2021 rata – rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 88,60% dan nilai – nilai perilaku kerja sebesar 88,60% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 86,54% dengan predikat baik. Hal ini juga disebabkan oleh penumpukan antrean masyarakat yang akan mengurus dokumen di Disdukcapil Kabupaten Bogor, sehingga kurangnya pelayanan yang sesuai dengan sasaran kinerja pegawai. Dengan demikian hal ini masih perlu ditingkatkan lagi dalam kompetensi pegawai agar nilai kinerja pegawai dengan predikat sangat baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Lingkungan kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, mengetahui Motivasi Kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor. Dengan tujuan ini, penulis berharap bisa membantu DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor untuk dapat mengevaluasi permasalahan pada kinerja pegawai.

### **Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis**

Di dalam suatu organisasi, kinerja pegawai yang baik dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, karena motivasi dapat membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Menurut Kasmir (2018), menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

#### **1. Lingkungan Kerja**

Dalam suatu Lembaga Instansi Pemerintahan perlu adanya lingkungan kerja yang baik, sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tanggung

jawabnya. Menurut Sofyandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari faktor internal yang berasal dari suatu organisasi.

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2019), yaitu terdiri dari:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

#### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja, produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada suatu organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2018), bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menimbulkan atau menciptakan kegairahan dalam bekerja bagi seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja memiliki dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi Intrinsik menurut Afandi (2019), bahwa motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik menurut Sardiman (2018), bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Lingkungan kerja dan motivasi kerja digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam suatu organisasi dengan melibatkan kinerja pimpinan sampai bawahan untuk membantu terwujudkan tujuan suatu organisasi.

Berikut indikator Motivasi Kerja menurut MC. Clelland dalam Sulistiyani dan Rosidah (2018), yaitu terdiri dari:

1. Kebutuhan akan Prestasi
2. Kebutuhan akan Afiliasi

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

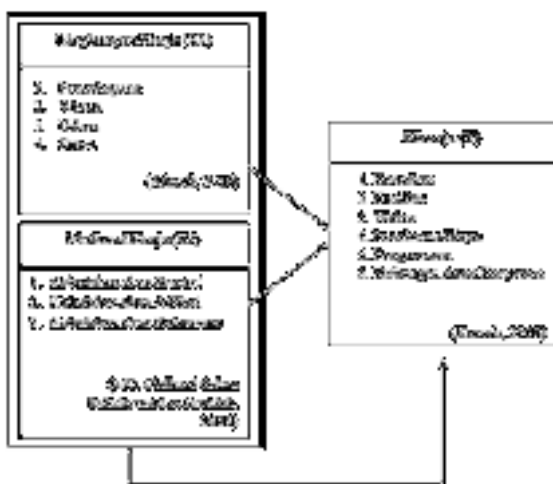
### 3. Kinerja

Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap individu, karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu organisasi. Kinerja merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, efisiensi waktu pegawai, demi kepentingan suatu organisasi. Ricardianto (2018), bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi yang diatur secara strategis dalam suatu organisasi.

Berikut indikator Kinerja menurut Kasmir (2018), yaitu terdiri dari:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**H1 : Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan**

**Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.**

**H2 : Motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.**

**H3 : Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.**

**H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.**

**H5 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.**

**H6 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.**

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif.

Unit analisis yang digunakan adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebanyak 68 Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan Staf. Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 68 PNS dengan jabatan Staf.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang terdiri dari observasi langsung pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, kuesioner yang diajukan kepada pegawai PNS pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dan skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert. Data sekunder berupa data yang diperoleh secara langsung pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Selanjutnya Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linear Berganda menurut Sugiyono (2018), untuk meramal bagaimana variabel dependen dapat dilakukan jika jumlah variabel independennya lebih dari satu. Selanjutnya Uji Parsial (Uji T) menurut Sugiyono (2018), untuk mengetahui apakah secara aprsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji SImultan (Uji F) menurut Sugiyono (2018), bahwa untuk menguji apakah kedua variabel secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji Determinasi menurut Ghozali (2018), bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada DISDUKCAPIL Kabuoaten Bogor, menghasilkan rata-rata sebesar 79,52%. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator warna dengan presentase 85,66%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada udara dengan presentase 71,47%. Hasil perhitungan skor rata-rata empirik sebesar 63,62 dan skor rata-rata teoritik sebesar 47,5. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $63,62 > 47,5$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel lingkungan kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dikatakan baik.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, menghasilkan rata-rata sebesar 81%. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada

indikator kebutuhan akan prestasi dengan presentase 81,94%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kebutuhan akan afiliasi dengan presentase 80,29%. Hasil perhitungan skor rata-rata empirik sebesar 60,75 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $60,75 > 45$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dikatakan baik.

Berdasarkan tanggapan responden kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, menghasilkan rata-rata sebesar 83,91%. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator hubungan antar karyawan dengan presentase 89,22%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kualitas dengan presentase 77,35%. Hasil perhitungan skor rata-rata empirik sebesar 75,51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $75,51 > 54$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dikatakan baik.

### 2. Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,823	12,264		2,432	0,018
	Lingkungan Kerja	0,423	0,144	0,331	2,942	0,005
	Motivasi Kerja	0,309	0,134	0,259	2,304	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear bergada adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = 29,823 + 0,423X_1 + 0,309X_2$$

Model persamaan regresi dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 29,823, artinya jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja adalah 29,823.
2.  $b_1$  bernilai 0,423, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,423 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $b_2$  bernilai 0,309, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,309 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Jika nilai t hitung > t tabel pada  $\alpha = 0,05\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya pengaruh. Jika nilai t hitung < t tabel pada  $\alpha = 0,05\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
						B
1	(Constant)	48,619	9,452		5,144	0,000
	Lingkungan Kerja	0,423	0,148	0,331	2,849	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah t hitung 2,849 > nilai t tabel 1,997 (Lampiran 10). Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan = 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
						B
1	(Constant)	56,724	8,634		6,570	0,000
	Motivasi Kerja	0,309	0,142	0,259	2,180	0,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Hasil uji parsial pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah t hitung 2,180 < nilai t tabel 1,997. Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan = 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya pengaruh. Jika  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	301,404	2	150,702	6,979	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1403,596	65	21,594		
	Total	1705,000	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Hasil pengujian simultan dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah f hitung 6,979 > f tabel 3,14. Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan = 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

## 5. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan adjusted R square dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 <sup>a</sup>	0,110	0,096	4,79621
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Hasil uji determinasi dapat diketahui nilai R square lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,110, nilai tersebut berarti bahwa kelayakan model dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 11%.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 <sup>a</sup>	0,067	0,053	4,90900
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Hasil uji determinasi dapat diketahui nilai R square motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,067, nilai tersebut berarti bahwa kelayakan model dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 6,7%.

Dari dua tabel hasil uji determinasi R Square, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 17,7% dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator udara, diperoleh hasil rata-rata sebesar 71,47%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada udara dan suhu pada ruang kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dalam bekerja. Maka harus diperhatikan dalam kebutuhan sirkulasi udara dalam ruang kerja, kebutuhan ventilasi

udara yang cukup, dan pendingin udara untuk kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kebutuhan akan afiliasi diperoleh dengan nilai rata – rata 80,29%. Kebutuhan akan afiliasi yang dimaksud adalah bekerja sama dengan rekan kerja, saling bertukar pikiran dan menjaga hubungan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kualitas diperoleh dengan nilai rata – rata 77,35%. Kualitas yang dimaksud yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan bisa meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,849 >$  nilai t tabel  $1,997$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,033 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,180 <$  nilai t tabel  $1,997$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

hasil uji ini nilai signifikansi berpengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan f hitung  $6,979 >$  f tabel  $3,14$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama – sama.

Diketahui nilai R square lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,110 atau 11% dan nilai R square lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,067 atau 6,7%. Maka hasil uji koefisien determinasi (R Square) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,177 atau sebesar 17,7 % dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, dan I Gusti Made Suwandana (2022) yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana Simamora dan Robin Zheng (2019) yang menyatakan bahwa variabel secara bersama-sama adalah signifikan terhadap kinerja.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 79,52% yang berarti indikator lingkungan kerja termasuk kategori baik, dengan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi yaitu pada indikator warna dengan presentase sebesar 85,66%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $63,62 > 47,5$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dikatakan baik.
2. Motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 81% yang berarti indikator motivasi kerja termasuk kategori sangat baik, dengan indikator menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan apresiasi dengan presentase 81,94%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $60,75 > 45$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dikatakan baik.
3. kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 83,91% yang berarti kinerja termasuk kategori sangat baik, dengan indikator menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator hubungan antar karyawan dengan presentase 89,22%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $75,51 > 54$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dikatakan baik.
4. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja, memiliki nilai sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  2,849 > nilai  $t_{tabel}$  1,997, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja, memiliki nilai sebesar  $0,033 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  2,180 < nilai  $t_{tabel}$  1,997, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Analisis regresi linear berganda yaitu  $Y$  (kinerja) =  $29,823 + 0,423$  (lingkungan kerja) +  $0,309$  (motivasi kerja) dan hasil uji  $F$  diperoleh dengan nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $f_{hitung}$  6,979 >  $f_{tabel}$  3,14. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai  $R^2$  lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,110 atau 11% dan nilai  $R^2$  lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,067 atau 6,7%. Maka hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,177 atau sebesar 17,7 % dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.



## Saran

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik, dan pada pernyataan pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik. Maka saran yang diberikan kepada instansi yaitu perlu adanya evaluasi lingkungan kerjanya khususnya untuk sirkulasi udara bagi pegawai dengan cara memperbaiki pendingin udara jika terjadinya kerusakan, sehingga kebutuhan udara di dalam ruang kerja terpenuhi.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan menikmati bekerja sama dengan orang lain dibandingka bekerja sendiri. Maka saran yang diberikan kepada pegawai agar meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja serta saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama dengan cara mendakan acara untuk mempererat hubungan antar pegawai seperti *family gathering*.
3. nilai rata-rata terendah pada pernyataan dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan. Maka saran yang diberikan kepada pegawai agar lebih diperhatikan dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya untuk peningkatan kinerja dengan cara melakukan pelatihan bagi pegawai.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## Referensi

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Ghozali, I. (2018). *Apilasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Khodijah, N., and Dudija, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy. *eProceedings of Management*, 7(1).

Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26-30.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Simamora, R., & Zheng, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 3(2), 96-107.

Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap

Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, A.T. & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Gava Media.

Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.