



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Serpong Tangerang Selatan

Dwi Febry Wijanarko^{1*}, Eko Sudarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received August 19, 2024 Revised September 11, 2025 Accepted September 30, 2025 Keywords: Motivation, Work Environment, Performance	<i>This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at the Samsat Serpong South Tangerang office. The research method uses a descriptive method with a quantitative approach. Data obtained by questionnaire with a total of 61 employees as respondents. Questionnaire data testing was analyzed using SPSS Version 26 calculations, in this test the hypothesis level of significance was $\alpha = 5\%$. The results of research on motivation and work environment on the performance of Samsat Serpong, South Tangerang office employees are shown by the multiple regression equation $Y = 12.482 + 0.300 X_1 + 0.421 X_2$ or 42.1%. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(22.836 > 3.150)$ thus H_0 was rejected and H_a was accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between the Influence of Motivation and the Work Environment on Employee Performance at the South Tangerang Serpong Samsat Office.</i>
Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Samsat Serpong Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 61 orang pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis menggunakan perhitungan SPSS Versi 26, pada uji ini hipotesis tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor samsat serpong tangerang selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = 12,482 + 0,300X_1 + 0,412X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,664 artinya variabel bebas dan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,421 atau sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,836 > 3,150)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong Tangerang Selatan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, perkembangan teknologi berkembang pesat dan cepat, untuk mengikuti perkembangan ini, perusahaan harus bereaksi terhadap perubahan yang terjadi. Mengingat pentingnya SDM di era digital saat ini, salah satu inisiatif perusahaan perlu meningkatkan kualitas SDM. Menurut Novitasari (2021) "Berpendapat mengenai sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya manusia, yaitu seorang yang memberikan energi, bakat, kreativitas, dan usaha yang dimiliki kepada organisasi". Dengan meningkatnya kualitas SDM, diharapkan pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk memiliki kinerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor dalam diri karyawan maupun faktor dari lingkungan perusahaan.

Berkaitan dengan pernyataan tersebut, kinerja dipandang sebagai pencapaian prestasi yang signifikan dalam hal kualitas dan kuantitas, ditunjukkan dengan tanggung jawab penuh. Pada sebuah organisasi manusia yang ialah sebuah komponen yang penting dalam bergeraknya sebuah badan bisnis, yang sejalan dengan yang dilakukan oleh pegawai di kantor Samsat Serpong.

*Corresponding author.
E-mail: dwifebry321@gmail.com

Studi ini dijalankan di Kantor Bersama Samsat Serpong, Kota Tangerang Selatan. Samsat yang disebut dengan Sistem Manunggal Satu Atap ialah sebuah kemitraan yang melibatkan Polri, Badan Pendapatan Daerah, Dan Perseru atau PT. Jasa Raharja agar memfasilitasi struktur terintegrasi yang menyediakan penerbitan PKB yang dikenal Pajak Kendaraan Bermotor, STNK yang dikatakan dengan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor, SWDKLLJ yang memiliki arti Sumbangan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan dan BBN-KB yang dinamakan juga Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, yang berkontribusi pada kas negara.

Satu diantara hal yang bisa memengaruhi performa pegawai ialah tingkat motivasi mereka. Menurut Wijaya dan Andreani (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk memimpin sebuah tim dan organisasi menuju kesuksesan sehingga tujuan organisasi dan karyawan tercapai secara bersamaan. Disisi lain berdasarkan Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2020) Motivasi Kerja adalah menyediakan usaha yang menghasilkan kegembiraan pekerjaan seseorang sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan mengintegrasikan dengan semua upaya untuk kepuasan. Prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi karena, secara keseluruhan, karyawan lebih produktif ketika majikan mereka membantu dan membantu mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Permasalahan lain yang tidak luput dari perhatian adalah lingkungan kerja. Ada interaksi yang kuat antara manusia dan lingkungan, kehidupan manusia berkaitan dengan kondisi yang ditemukan di sekitarnya. Lingkungan kerja berkaitan dengan aspek sosial, psikologis, dan fisik dari tempat kerja yang mempengaruhi kemampuan bekerja pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka secara kolektif. Dalam hal ini, orang akan terus-menerus mencoba beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Demikian ketika di tempat kerja, karyawan tidak dapat dipisahkan dari banyak kondisi yang mengelilingi pada tempat mereka bekerja, atau lingkungan kerjanya. Pada saat melakukan pekerjaan, para pegawai akan terlibat pada berbagai kondisi di lingkungan kerja saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Attamimi et al, (2022) agar setiap pegawai memiliki suasana kerja yang positif dan produktif, mereka juga perlu termotivasi. Lingkungan kerja yang nyaman memberi pekerja rasa aman dan meningkatkan produktivitas. Seorang karyawan akan puas di tempat kerja dan secara produktif menggunakan jam kerja mereka jika mereka puas dengan lingkungan di mana mereka beroperasi. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang memadai akan menurunkan hasil dari kinerja pegawainya. Sedangkan menurut Widyawati dan Faeni, (2021) Lingkungan kerja yang tidak optimal dan motivasi kerja yang lebih rendah adalah dua faktor penting yang mempengaruhi tingkat hasil kinerja pegawai.

Selain Motivasi dan Lingkungan kerja, peneliti juga mengangkat variabel lain yang berkaitan erat dalam kemajuan sebuah perusahaan, yaitu Kinerja. Kinerja secara prinsip ialah kontribusi yang diserahkan oleh pekerja dalam menilai seberapa signifikan mereka berperan dalam menciptakan hasil produksi atau memberikan pelayanan bagi badan bisnis. Pendapat ahli Hariandja (2019) mengungkapkan "Kinerja adalah temuan yang langsung dari tugas yang telah diselesaikan oleh para pekerja atau kondisi nyata yang diberikan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan. Sedangkan pendapat lain berdasarkan Wibowo (2019), kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Berdasarkan hasil studi terdahulu, terdapat perbedaan temuan mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Wau dan Purwanto (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Rahmat Hidayat (2021) justru menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja, yang dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, atau pendekatan penelitian yang digunakan. Hal serupa juga ditemukan pada variabel lingkungan kerja. Alviara Citrva Arbyan dan Setyo Riyanto (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Anggi Dinanti Akhiriani dan Taufik Risal (2023) menemukan hasil sebaliknya, yakni lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian hasil ini memperkuat urgensi untuk dilakukan penelitian lanjutan dalam konteks berbeda guna memperjelas hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Serpong, sebuah instansi pelayanan publik yang memiliki karakteristik kerja unik dan tekanan kerja yang tinggi. Belum banyak penelitian sebelumnya yang menyoroti sektor pelayanan publik khususnya di tingkat daerah, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah, sekaligus menjawab inkonsistensi temuan dari studi-studi terdahulu. Selain itu, konteks pelayanan publik yang memiliki karakteristik organisasi dan tekanan kerja yang unik diharapkan dapat memberikan kontribusi kebaruan dalam khazanah manajemen sumber daya manusia.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu dimana suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan untuk jenis penelitian penulis memilih menggunakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 61 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden. Data sekunder, diperoleh dari dokumen internal perusahaan, referensi buku, jurnal ilmiah, serta laporan-laporan pendukung lainnya. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalan data. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, dengan beberapa teknik analisis sebagai berikut: Uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), Analisis regresi linier berganda, Uji t (parsial), uji F (simultan), Koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
X1 Motivasi			
P1	0,477	0,252	Valid
P2	0,521	0,252	Valid
P3	0,560	0,252	Valid
P4	0,446	0,252	Valid
P5	0,524	0,252	Valid
P6	0,431	0,252	Valid
P7	0,515	0,252	Valid
P8	0,617	0,252	Valid
P9	0,519	0,252	Valid
P10	0,606	0,252	Valid
X2 Lingkungan Kerja			
P1	0,533	0,252	Valid
P2	0,571	0,252	Valid
P3	0,687	0,252	Valid
P4	0,470	0,252	Valid
P5	0,643	0,252	Valid
P6	0,666	0,252	Valid
P7	0,620	0,252	Valid
P8	0,568	0,252	Valid
P9	0,656	0,252	Valid
P10	0,718	0,252	Valid
Y Kinerja			
P1	0,617	0,252	Valid
P2	0,612	0,252	Valid
P3	0,640	0,252	Valid
P4	0,522	0,252	Valid
P5	0,675	0,252	Valid
P6	0,574	0,252	Valid
P7	0,573	0,252	Valid
P8	0,523	0,252	Valid
P9	0,605	0,252	Valid
P10	0,539	0,252	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Menurut penjabaran yang ditampilkan semua item faktor kinerja mendapatkan nilai r_{hitung} maksimum dari r_{tabel} 0,252 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka seluruh bagian dapat dikatakan valid dan angket tersebut dapat dipergunakan agar dikaji sebagai data penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi (X ₁)	0,705	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,816	Sangat Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,781	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Menurut penjabaran tabel diatas bisa dilihat bahwa faktor Motivasi bertingkat Reliabel, Lingkungan kerja bertingkat Sangat Reliabel dan Kinerja bertingkat Reliabel, berdasarkan dari masing-masing nilai variabel dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Bisa dilihat bahwasanya alat dari studi ini melengkapi persyarat berkelanjutan informasi serta mampu melanjutkan pada prosedur pengujian lainnya.

**Tabel 3 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39954854
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,037
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
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: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 maksimum daripada 0,05. Hal ini menandakan bahwa data dari populasi tersebut berdistribusi normal serta bisa dilanjutkan ke tahap evaluasi selanjutnya.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,482	4,281		2,916	,005		
	Motivasi	,300	,121	,283	2,479	,016	,738	1,355
	Lingkungan Kerja	,412	,100	,472	4,133	,000	,738	1,355

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Menurut tabel di atas, output pemeriksaan multikolinearitas menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai nilai tolerance sebanyak 0,738 (> 0,10) dengan hasil dari VIF 3,504 (< 10). Sementara itu, faktor lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebanyak 0,738 (> 0,10) dengan hasil VIF 1,355 (< 10). Maka sebab itu, dapat disarikan bahwa tidak terdapat pengaruh multikolinearitas pada faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,049	2,605		1,171	,247
	Motivasi	,049	,074	,102	,671	,505
	Lingkungan Kerja	-,056	,061	-,140	-,923	,360

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel di atas, output pemeriksaan heteroskedastisitas menandakan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai signifikansi sebanyak 0,505 ($> 0,05$), dan faktor lingkungan kerja memiliki signifikansi senilai 0,360 ($> 0,05$). Dengan demikian, bisa disarikan bahwasanya kedua faktor tersebut tidak menandakan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,664 ^a	,441	,421	3,458	1,759

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dari informasi tabel tersebut, temuan pemeriksaan autokorelasi memanfaatkan uji Durbin-Watson (DW Test) menampilkan nilai sejumlah 1,759, yang berada dalam rentang kriteria 1,550-2,460. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya autokorelasi dalam data.

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,482	4,281		2,916	,005
	Motivasi	,300	,121	,283	2,479	,016
	Lingkungan Kerja	,412	,100	,472	4,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dari temuan pengujian sebelumnya, didapatkan persamaan regresi linear berganda berikut ini: $Y = 12,482 + 0,300X_1 + 0,412X_2$. Nilai konstan 12,482 menandakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja ialah nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan tetap pada skor 12,482. Koefisien regresi untuk faktor X_1 ialah 0,300, yang berarti setiap kenaikan 1% dalam motivasi akan berdampak pada peningkatan faktor Y senilai 30%, dengan asumsi faktor bebas lain tetap. Koefisien regresi untuk variabel X_2 ialah 0,412, yang berarti setiap kenaikan 1% dalam lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja (Y) sejumlah 41,2%, dengan asumsi variabel independen lain tetap.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1)
dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,421	3,458

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Menurut tabel tersebut, nilai korelasi antara Motivasi dan Lingkungan kerja senilai 0,664, berada dalam rentang diantara 0,600 hingga sampai 0,799, menunjukkan bahwa keterkaitan diantara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan mengenai variabel Y berada pada tingkat korelasi yang kuat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan variabel Motivasi (X1)
dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,421	3,458

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwasanya koefisien determinasi Adjusted R Square mempunyai nilai sejumlah 0,421, yang mengindikasikan bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja

bersama-sama berkontribusi senilai 42,1% terhadap faktor kinerja. Sementara itu, faktor lain yang tidak dimasukkan dalam riset ini menjabarkan sejumlah 57,9%.

Tabel 10 Hasil Uji t Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,390	4,446		4,361	,000
Motivasi	,557	,117	,525	4,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai thitung 4,740 > ttabel 2,001 dan tingkatan Sig. 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak serta H_a diterima menunjukan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja di kantor Samsat Serpong. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Tabel 11 Hasil Uji t Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,705	3,616		5,173	,000
Lingkungan Kerja	,538	,089	,617	6,029	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Dalam tabel diatas menunjukan bahwa skor thitung 6,029 > ttabel 2,001 dan tingkat Sig. 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima menunjukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja di kantor Samsat Serpong. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Tabel 12 Hasil Uji f Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,027	2	273,013	22,836	,000 ^b
	Residual	693,416	58	11,955		
	Total	1239,443	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai Fhitung 22,836 > Ftabel 3,16 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan memiliki pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Samsat Serpong. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis Motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada pengujian Hipotesis t diperoleh nilai thitung 4,740 > ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja di kantor Samsat Serpong dengan cara yang besar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hal ini diperkuat kembali dengan 2 hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, dan Amun Soepandi tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan”, dan Penelitian yang dilakukan oleh Kornelia Bawaulu Tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Samsat Teluk Dalam” dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori dari McClelland, yang menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan akan pencapaian (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation). Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada pengujian hipotesis t diperoleh nilai thitung 6,029 > ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja dikantor Samsat Serpong. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini diperkuat kembali dengan 2 penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komarudin tahun 2018 dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Depok", dan penelitian yang dilakukan oleh Herwin Tri Munardi tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance". Dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Teori Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap tugasnya.

Pengaruh Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 12,482 + 0,300X_1 + 0,412X_2$, konstanta sebesar 12,482, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, jika bernilai nol atau tidak naik maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 12,482. Koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,300, apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) mengalami kenaikan dengan nilai sebesar 30% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,412, apabila jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) mengalami kenaikan dengan nilai sebesar 41,2 % dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Pada nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,664 masuk dalam interpretasi skala 0,600 – 0,799, dengan tingkat hubungan yang kuat, ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Hal tersebut juga dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,421 artinya variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan diperkuat dengan nilai $F_{hitung} 22,836 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dikantor Samsat Serpong. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini diperkuat kembali dengan 2 hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Azis dan Fathan Arif tahun 2023 dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur", dan penelitian oleh Bunga Astra Gracia tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta selatan". Dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Serpong, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 44,1% terhadap peningkatan kinerja, dengan tingkat hubungan yang kuat. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek motivasional dan kondisi lingkungan kerja. Meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan kesempatan karier yang lebih terbuka. Sementara itu, perbaikan lingkungan kerja fisik maupun sosial seperti pencahayaan, ventilasi, dan suasana kerja yang kondusif juga perlu diperhatikan untuk menciptakan kenyamanan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 67–77.
- Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2019). *Evaluasi kinerja SDM (Cet. ke-7)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhammad Anwar, H. M. (2020). *Pengantar dasar ilmu manajemen (Edisi pertama)*. Jakarta: Kencana.

- Novitasari. (2021). Pengaruh kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsat, A. (2024, February 10). Profil Samsat. Retrieved from <https://bapenda.bantenprov.go.id/samsatserpong>
- Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyawati, S., & Faeni, R. P. (2021). Pengaruh marketing online, kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen Hotel Borobudur. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 15–19.
- Wijayanti, I. D. S. (2008). Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Wiratama, I. N., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(1).