

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi

Santun Sadipa Setiawan^{1*}, Indra Januar Rukmana²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (29-04-2024) Revised (15-05-2024) Accepted (16-05-2024)	This research aims to determine the partial and simultaneous influence of the work environment and work motivation on employee performance at the North Cikarang District Office, Bekasi Regency. The research method that will be used in this research is a quantitative method, using a saturated sample with a total population of 62 employees at the North Cikarang District Office, Bekasi Regency. The analytical methods used in this research are simple and multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination R², and hypothesis analysis of the t test (partial) and F test (simultaneous). Based on the research results, placement has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 38.291 + 0.050 X_1$. Hypothesis testing obtained t calculated t table or $(0.447 < 1.671)$. Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between placement on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.389 + 0.556 X_2$. Hypothesis testing obtained t calculated t table or $(4.861 > 1.671)$. Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between work motivation and employee performance. Work Environment and Work Motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.578 + 0.087 X_1 + 0.565 X_2$. The coefficient of determination value is 30.0% while the remaining 70% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated F value of F table or $(12.215 > 4.00)$. Thus H₀ is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the Work Environment and Work Motivation on employee performance at the North Cikarang District Office, Bekasi Regency.
Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance	
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi sebanyak 62 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi R², dan analisis hipotesis uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan hasil penelitian penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 38,291 + 0,050 X_1$. Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau $(0,447 < 1,671)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,389 + 0,556 X_2$. Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau $(4,861 > 1,671)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,578 + 0,087 X_1 + 0,565 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,0% sedangkan

*Corresponding author.
E-mail: santunsadipa5@gmail.com

sisanya sebesar 70% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung F tabel atau ($12,215 > 4,00$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Kantor Kecamatan Cikarang Utara adalah suatu instansi bagian dari pemerintahan yang melaksanakan tugas pelayanan masyarakat, seperti pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), IMB (Izin Mendirikan Bangunan), SKDU (Surat Keterangan Domisili Usaha), SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu), dan pembuatan surat pengantar lainnya. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Camat adalah perangkat daerah kabupaten/kota, tidak seperti Kepala Daerah Pembentukan Kecamatan ditentukan dengan peraturan daerah.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan dari pegawai untuk mencapai prestasi, karena memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang ideal bagi instansi pemerintah. Selain itu, memiliki pegawai yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja yang tidak nyaman juga menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja bagi setiap pegawai. Lingkungan Kerja Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Kurangnya motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, instansi perlu memberikan motivasi kepada setiap pegawai. Motivasi adalah keinginan yang terkandung dalam diri individu yang merangsang tindakan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, (2) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau

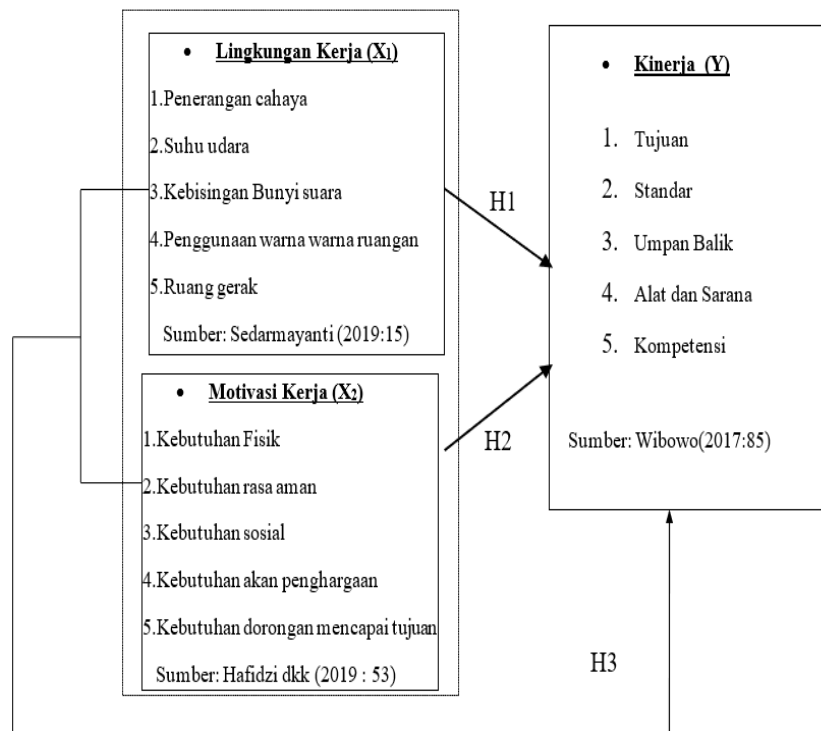
meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hendra (2020:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamalik (2017:173) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara Secara Simultan

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cikarang Utara, alamat: Jl. Gatot Subroto No.960, Karangasih, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Kecamatan Cikarang Utara yang berjumlah 62 orang (diambil berdasarkan jumlah karyawan tahun 2023). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh Pegawai Kecamatan Cikarang Utara yang berjumlah 62 Pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.619	2.564		4.141	.000
TOTAL.X1	.087	.085	.096	1.017	.312
TOTAL.X2	.687	.088	.734	7.807	.000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis ,2024

Berdasarkan tabel di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,619 + 0,087X_1 + 0,687X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan dan Motivasi Kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0,087, yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi Variabel lain tetap maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,687 yang berarti bahwa jika Variabel Motivasi Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.647	2.687

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber : spss 25 Data Diolah Penulis ,2024

Dari hasil pengujian analisis koefisien determinasi pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai determinasi (R Square) sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi

5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut: Jika nilai t hitung < t tabel : berarti hipotesis ditolak. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti hipotesis diterima

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.619	2.564		4.141	.000
TOTAL.X1	.087	.085	.096	1.017	.312
TOTAL.X2	.687	.088	.734	7.807	.000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber: spss 25 Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $62 - 3 = 59$ maka didapatkan nilai t tabelnya yaitu sebesar 1,986 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi < dan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya adalah sebagai berikut: Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Dari tabel di atas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 1,017 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,986 dan signifikansi 0,000 maka t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 yakni H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dari tabel di atas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 7,807 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,986 dan signifikansi 0,000 maka t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 yakni H_a diterima, artinya Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1258.324	2	629.162	87.138	.000 ^b
	Residual	664.266	92	7.220		
	Total	1922.589	94			

a. Dependent Variabel : TOTAL_Y

b. Predictors : (Constant), TOTAL.X₂, TOTAL.X₁

Sumber: spss 25 Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 87,138 sedangkan f tabel sebesar 3,10, maka $87,138 > 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai $0,000 < 0,1$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,087 selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 1,017 > t tabel sebesar 1,986 serta memiliki nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donar Sihalolo Hotlin Siregar, (2019) yang juga memeliti Variabel lingkungan kerja yang memberikan hasil bahwa dengan memberikan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,678, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 7,807 > t tabel sebesar 1,986 serta memiliki nilai signifikansi (sig)

0,000 < 0,05, maka H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,807 > t tabel 1,986. Hal ini terjadi karena semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya, sementara semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Artinya jika Motivasi di Kecamatan Cikarang Utara sangat kondusif maka Kantor Kecamatan Cikarang Utara menyediakan fasilitas atau perlengkapan kerja untuk pegawai yang dapat mendukung kelancaran dan keselamatan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; yakni penelitian yang dilakukan oleh Bunga Astra Gracia (2019) yang juga meneliti Variabel motivasi yang memberikan hasil bahwa dengan memberikan motivasi yang baik maka meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua Variabel independen yakni lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan, yang berarti H_{a3} diterima. Hal ini bisa dilihat dari uji f -test dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 87,138 > F tabel sebesar 3, 10. Jadi semakin tinggi Lingkungan Kerja (x_1) dan Motivasi Kerja (X_2), maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Nilai R Square sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (x_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai, yakni penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan, Agus yang meneliti Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara, dengan persamaan regresi $Y = 10,619 + 0,087X_1$, serta uji hipotesis t terhitung sebesar 1,017 lebih besar dari 1,986 dengan nilai probabilitas (sig) 0,312 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara, dengan persamaan regresi $Y = 10,619 + 0,687X_2$, serta uji hipotesis t terhitung sebesar 7,807 lebih besar dari t tabel 1,986 dengan nilai probabilitas (sig) 0,00 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara hal ini dapat dibuktikan oleh nilai t hitung 87,138 > F tabel 3,10 dengan signifikan 0,000 < 0,1. Nilai R square 0,654 yang artinya bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Variabel Kinerja (Y) sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Ali Maddinsyah Wahyudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV propinsi. 5, (1) 345-347
- Ana Septian Rahma, A. I. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT AL- Alamin Putra Nusantara Tou And Trevel. I (1).
- Bunga Astra Gracia, U. P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal JIMF. 2(2) 13-14.
- Candana, Dori Mittra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung. Jurnal Ekobistek, 7(1), 167-176.

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Ilmiah Manajemen Tangerang. *JIMF (Jurnal Kabupaten Forkamma)*, 3(3).240-247
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Dewi Apriliani, K., & Komala, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Donar, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fayo, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).487-495
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DRI Jakafta. *Jurnal ilmiah PERKUSI*, 1(4), 556-565.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10–18
- Kasmadi & Sunariah N,S. 2014. *Panduan modern penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Kristanti, Desi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Komputer*, 4(2), 160-177.
- Latief, Abdul. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 132-141.
- Mangkunegara. (2017). *Pengertian Kinerja Pegawai*. Surabaya : Alfabeta.
- Mc. Clelland, D.C. 2016. *Human Motivation*. New York: Cambridge University.
- Robbins, Stephen P and Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Michal, T. (2017). *Tujuan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Burni Aksara .
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada pegawai pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- N Lilis Sularmi, K. Z. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia di BSD. *Jurnal 11mu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3,(1), 260-277.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–9
- Prasardja, R. (2018). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta.
- Purmamasar, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Mengah Kejuruan. *SIANTIKA UNPAM*, 1 (1) 108-132.

- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Regina Jalmaf, B., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompoo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-42.
- Ronal . (2019). Pengertian Indikator Lingkungan Kerja . Jakarta : Alfabeta.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1. E-ISSN 2548-9585
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Setyowati, Endang. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Penelitian LPPM Untag Surabaya*, 4(1), 95-105.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal 11miah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (pesero) Ares Bintaro Tangsel . semarak , 1, (2), 105-1540.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung : Alfabeta.
- Suryani, N. Lilis & Zakiah, Kiki. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Di Bsd. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 260-277.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608-618.
- Sutrisno, E. (2019). Pengertian Motivasi Kerja . Bandung : Indeks .
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syafrina, N. (2018). Pengertian Lingkungan Kerja . Jakarta : Alfabeta.
- Tomy Michael . (2019). Tujuan Kinerja Karyawan . Bandung : Publishir.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta : Prenadamedia Group.