Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1, Nomor 4, 2024: 240-252

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat Di Tangerang Selatan

Putri Setiani
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
putrisetiani972@gmail.com

(Diterima: mm yyyy; Direvisi: mm yyyy; Dipublikasikan: mm yyyy)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,889 > 1,991). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,250 > 1,991). Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8{,}979 + 0{,}464X_1 + 0{,}307X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,002 > 2,720).

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

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II Ciputat in South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 50.3% and the hypothesis test obtained t count > t table or (8.889 > 1.991). Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.3% and hypothesis testing obtained t count > t table or (7.250 > 1.991). The physical work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 8.979 + 0.464X1 + 0.307X2. The coefficient of determination value is 56.5% while the remaining 43.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table or (50.002 > 2.720).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hasil dari pengembangan sumber daya manusia seperti

yang diperhatikan dari penilaian kinerja SDM yang diberikan kepada Perusahaan di dalam periode tertentu. SDM salah satu yang menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada kinerja karyawan merupakan jawaban dari keberhasilan dan ketidakberhasilannya tujuan organisasi yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui tentang kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Dilihat konteks permasalahan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan ?.
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan?.
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan?.

Tujuan penelitian yang dihasilkan dari rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.
3. 3.Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.

METODE

Menurut Sugiyono (2020: 35) menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Handayani (2020: 65) 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. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan yang berjumlah 80 pegawai dan beralamat di Jl. H. Abdul Gani No. 05, Cempaka Putih, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Menurut Siyoto (2020:52) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2020: 216) menyampaikan bahwa tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020: 82) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan yang berjumlah 80 pegawai.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2020: 342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Normalitas Menurut Ghozali (2021: 160) model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis uji kolmogorov smirnov dan grafik normal probability plot, adapun analisis Uji Kolmogorov Smirnov dan grafik normal probability plot berikut ini :

1. Menurut Sugiyono (2020: 257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Jika significancy > 0.050, maka data dinyatakan normal.
   b. Jika significancy < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.
2. Metode Grafik.

   Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Probability Plot. dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran. Adapun menurut Ghozali (2021: 164) dasar pengambilan kinerja sebagai berikut:
   a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
   b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

   Menurut Ghozali (2021: 105), uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:
   a. Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikoliniearitas.
   b. Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10, maka disimpulkan data terjadi gejala multikoliniearitas.

   Menurut Ghozali (2021: 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Adapun kriteria pedoman uji *Darbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

a. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual.* Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2021: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas
2) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

H_{01} : $\rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan. H_{a1} : $\rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

H_{02} : $\rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan. H_{a2} : $\rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2020: 184) dapat menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1\sqrt{\text{n-2}}}{\sqrt{(1 - r_1{}^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

d. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020: 252) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2020: 252) adalah :

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

$$F_{hitung} = \frac{r^2 \ / \ \mathrm{k}}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 252).

Keterangan: r^2 = Koefisien korelasi ganda, k = Jumlah variabel independen, n = Jumlah data (sampel responden). Dalam pengujian ini, digunakan *sofware* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel signifikansi dengan 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

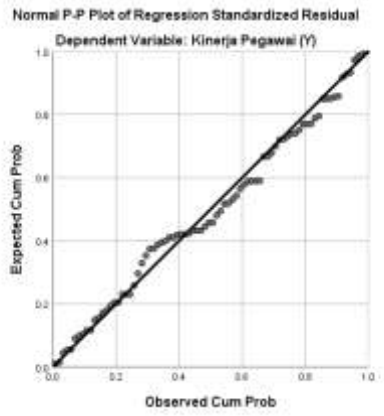
a) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
b) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



Gambar a
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Karena *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolenieritas

Dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Tabel berikut ini menampilkan hasil multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.979	2.952		3.042	.003		

	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.464	.087	.513	5.362	.000	.616	1.622
	Motivasi Kerja (X2)	.307	.093	.317	3.307	.001	.616	1.622

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dimana nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,622 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,622 dimana nilai tersebut kurang dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Berikut merupakan tabel pedoman uji autokorelasi dengan Durbin Watson(DW).

Tabel 3. Pedoman Uji Auto korelasi Dengan Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Berikut adalah hasil uji auto korelasi dengan aplikasi SPSS ver.26

Tabel 4. Hasil Uji Auto korelasi Berdasarkan Durbin Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752[a]	.565	.554	2.550	2.429

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

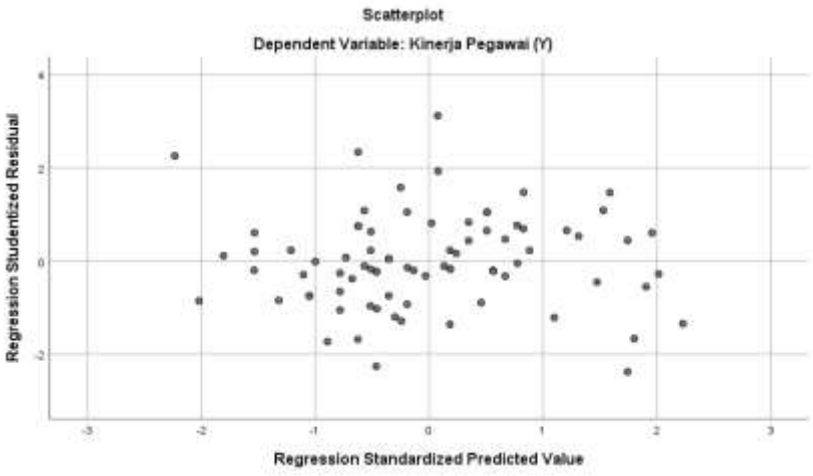
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,429 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedasitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.



Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Uji t memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis T (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.752	2.734		5.031	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.641	.072	.709	8.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 1 menyajikan informasi nilai uji hipotesis t sebesar 8,889 (t hitung) > (t tabel) atau (8,889 > 1,991) & signifikannya < 0,050 atau (0,000 < 0,050) dengan ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Hipotesis T (Parsial) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.956	3.182		4.700	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.615	.085	.634	7.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 1 menyajikan informasi nilai uji hipotesis t sebesar 7,250 (t hitung) > (t tabel) atau (7,250 > 1,991) & signifikannya < 0,050 atau (0,000 < 0,050) dengan ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis F (Simultan)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Tabel 7. Uji Hipotesis F (Simultan) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650.407	2	325.203	50.002	.000[b]
	Residual	500.793	77	6.504		

Total	1151.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 2 menyajikan informasi nilai lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 50,002 (f hitung) > (f tabel) atau (50,002 > 2,720) dan signifikansi nya < 0,050 atau (0,000 < 0,050).

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Deskriptif

a. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja fisik yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,8%% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 44,9%% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 34,0%% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,9%% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5%% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

b. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Total *mean* skor variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas motivasi kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 44,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

c. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Total *mean* skor variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja pegawai yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,4% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 45,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 33,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Pembahasan Kuantitatif

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13,752 + 0,641X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,503 atau sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,889 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hendra Jayusman, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,0% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifka Wulandari (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Peindustrian Dan Usaha

Copyright © 2024 Pada Penulis

Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja fisik berengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi Y = 23,350 + 0,483X dengan koefisien determinasi sebesar 19,0% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,527 > 1,673).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 14,956 + 0,615X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,250 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi Y = 28,425 + 0,249X, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (9,070 > 1,674). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,7335 + 0,866X, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (12,193 > 1,986).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 8,979 + 0,464X_1 + 0,307X_2. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,752 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,002 > 2,720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Sopandi, Leni Febriani Gea (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 11,464 + 0,252X1 + 0,328X2, dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,8% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (36,068 > 3,160). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Aulia, Aris Ariyanto (2022) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,3% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (29,131 > 3,140).

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 13,752 + 0,641X_1, nilai korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,889 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan

kerja fisik terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,956 + 0,615X_2 nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,250 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.
3. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 8,979 + 0,464X_1 + 0,307X_2. Nilai korelasi sebesar 0,752 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,002 > 2,720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat di Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Afandi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogayakarta: Nusa Media.

Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Andi Sopandi, Leni Febriani Gea (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan*. Jurnal Swara Manajemen Vol.3 No.2. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang.

Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Dwisaputra, A., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, *1*(4), 285-297.

Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.

Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(3), 702-709.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendra Jayusman, dkk (2021*)* Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya. Jurnal Magenta Vol.9 No.2, Hal: 75-82. ISSN: 2302-3171. Univeritas Antakusuma.

Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali*. Jurnal Jemsi Vol.9 No.4. ISSN: 2460-5891. Lembaga Otonom Informasi dan Riset Indonesia.

Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.

Ishak dan Hendrik (2019) *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.

Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Marwansyah (2021*) Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka*.*

Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.

Maya Aulia, Aris Ariyanto (2022) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya*. Jurnal Swara Manajemen Vol.2 No.4. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang.

Michael R Carrell (2020) *Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.

Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PENGANGKUTAN PENUMPANG DJAKARTA (PPD) Jakarta Timur. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *1*(1), 72-88.

Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia

Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.

Pamela & Oloko (2019) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: Andi.
Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
Retno Wulansasi (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta.* Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
Rifka Wulandari (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Peindustrian Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda*. Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol.5 No.1. ISSN: 2355-5408. Universitas Mulawarman.
Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
Roni Fadli (2019) *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat*. Jurnal Jenius Vol. 4 No. 1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara.
Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *20*(3), 460-473.
Sarwono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu
Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
Siagian (2019*) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siti Maisarah (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus.* Jurnal Magenta Vol.4 No.2. ISSN: 2723-0937. Universitas Tabalong Kalimantan Selatan.
Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Sudjana (2019) *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.
Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.
Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

 Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(2), 146-156.

Tanjung (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti

Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya (2019) Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Yuliawati, 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.

Zainal (2020) *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.