



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Divisi Direktorat Jenderal Cipta Karya di Jakarta Selatan

The Influence of Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Ministry of Public Works, Directorate General of Human Resources Division in South Jakarta

Kornelius¹, Lidya Pricilla²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: corneliusexcell@gmail.com¹, dosen02478@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 05-07-2026

Revised : 07-07-2026

Accepted : 09-07-2026

Published : 11-07-2026

Abstract

The purpose of this study is to analyze the partial and simultaneous effects of the Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Directorate General of Human Settlements, Ministry of Public Works in South Jakarta. This study employs a quantitative associative method, utilizing a total sampling technique to obtain 66 respondents. Data analysis methods include research instrument tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficients, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the multiple correlation coefficient analysis show a value of 0.827, indicating that the Physical Work Environment (X_1) and Work Motivation (X_2) variables have a very strong relationship with Employee Performance (Y). Furthermore, the results of the coefficient of determination test (R^2) show an overall influence of 82.7%, while the remaining 17.3% is influenced by other factors outside of this research model. The simultaneous hypothesis test indicates that the Fcount value is greater than Ftable ($150.698 > 3.143$), which is supported by a p value $< \text{Sig. } 0.05$ ($0.001 < 0.05$). Consequently, H_0 is rejected and H_a is accepted, demonstrating that there is a significant simultaneous influence of the Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 66 orang. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil analisis koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,827, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 82,7%, sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh factor lain di luar model penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($150,698 > 3,143$) yang diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa terdapat



pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

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

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintahan sangat penting menanamkan nilai ataupun keharusan untuk bekerja dengan baik kepada setiap pegawai, agar memiliki kemampuan untuk mentaati semua peraturan perusahaan. Hal tersebut harus dijalankan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Instansi merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu instansi untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri atas sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Instansi harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur pendukungnya tersedia dan memenuhi persyaratan akan membantu kinerja instansi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi. Mangkunegara (2020:32) "pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam kegiatannya instansi harus mampu meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu, karena hal ini menyangkut terhadap kredibilitas instansi sebagai lembaga Negara. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas yang diharapkan. Hal tersebut selaras dengan teori Sedarmayanti (2021:67), berpendapat bahwa "produktivitas sebagai suatu ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari Kinerja Pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi. Dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah instansi itu tinggi atau baik, maka tingkat kinerja pegawai tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang, maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan sulit untuk meningkat. Dengan adanya hal tersebut, Kementerian Pekerjaan Umum Divisi Direktorat Jenderal Cipta Karya menilai kinerja pegawai masih kurang maksimal dari hasil laporan kegiatan dengan membandingkan jumlah target kinerja dengan realisasi laporan setiap tahun. Berikut ini tabel tentang target hasil kerja dan realisasi laporan di Kementerian Pekerjaan Umum Divisi Direktorat Jenderal Cipta Karya dari tahun 2024 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja pegawai untuk mengetahui bagaimana kinerja para pegawai dalam bekerja sebagai berikut.



Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya
Realisasi Tahun 2021-2024

No	Sasaran Kegiatan / Output / Indikator	Satuan	Target (2024)	Realisasi				Keterangan (2024)
				2021	2022	2023	2024	
1	Persentase rumah tangga dengan akses air minum layak	%	97,90	91,20	92,50	92,95	93,41	Belum Tercapai
2	Persentase rumah tangga dengan akses air limbah domestik layak dan aman	%	86,03	75,10	77,20	78,11	79,54	Belum Tercapai
3	Persentase rumah tangga dengan akses sampah yang terkelola di perkotaan	%	92,21	62,30	64,15	65,40	66,27	Belum Tercapai
4	Persentase luasan kawasan permukiman yang ditingkatkan kualitasnya	%	83,29	78,50	80,10	81,30	83,29	Tercapai
5	Persentase kab/kota yang terfasilitasi implementasi penyelenggaraan bangunan gedung yang tertib dan andal	%	100	100	100	100	100	Tercapai
6	Persentase inisiasi penerapan bangunan gedung hijau	%	80,00	70,00	72,50	75,00	80,00	Tercapai
7	Persentase sarana prasarana strategis yang ditingkatkan	%	90,07	85,20	87,40	88,90	90,07	Tercapai

Sumber: Data Laporan Kinerja (LKj) Satuan Kerja, Balai dan Unit Kerja, 2024

Dari data Tabel 1.1 di atas menunjukkan, terlihat bahwa capaian kinerja makro pada Direktorat Jenderal Cipta Karya selama periode 2021 hingga 2024 mengalami fluktuasi dan beberapa indikator utama belum mampu mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2024. Hambatan terbesar terlihat pada sektor pemenuhan akses air minum layak, pengelolaan air limbah domestik, serta pengelolaan sampah perkotaan yang gap realisasinya masih cukup jauh dari target nasional. Belum optimalnya capaian target institusi ini mengindikasikan adanya masalah pada kapabilitas pelaksanaan tugas dan output kuantitas kerja pegawainya, yang diduga kuat dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Kerja pegawai di dalam organisasi. Tiga indikator sasaran program yang tidak memenuhi target yang ditetapkan yaitu indikator sasaran program “Persentase rumah tangga dengan akses air minum layak” dengan kinerja realisasi mencapai 93,41%, “*Persentase rumah tangga dengan aksesair limbah domestik layak dan aman*” dengan kinerja realisasi mencapai 79,54%, dan “*Persentase rumah tangga dengan akses sampah yang terkelola di perkotaan*” dengan Kinerja realisasi mencapai 66,27%. Sementara untuk 3 indikator lainnya sudah mencapai target yang ditetapkan atau dengan kata lain kinerja realisasi telah 100%. Namun pada 3 (tiga) indikator secara realisasi melebihi 100% yaitu indikator sasaran



program “*Persentase* luasan kawasan permukiman yang ditingkatkan kualitasnya”, “*Persentase* inisiasi penerapan bangunan gedung hijau”, dan “*Persentase* sarana prasarana strategis yang ditingkatkan”. Hal ini karena terdapat penambahan *output* yang mempengaruhi data capaian *outcome* akibat dari adanya pekerjaan pekerjaan direktif yang didapatkan pada tahun anggaran 2023, sehingga untuk realisasi indikator sasaran program “*Persentase* luasan kawasan permukiman yang ditingkatkan kualitasnya” mencapai 83,29%, “*Persentase* inisiasi penerapan bangunan gedung hijau” mencapai 80%, dan “*Persentase* sarana prasarana strategis yang ditingkatkan” mencapai 90,07%.

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Fisik Kementerian Pekerjaan Umum Divisi
Direktorat Jenderal Cipta Karya Tahun 2024

NO	Indikator	Aspek	Deskripsi Lapangan
1.	Penerangan/ Pencahaya	Lampu	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup terang sehingga mendukung aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
2.	Sirkulasi Udara	AC	Kondisi udara di dalam ruangan relatif sejuk dan nyaman karena didukung oleh sistem pendingin ruangan yang membantu menjaga kestabilan suhu kerja.
3.	Kebisingan	Suara kendaraan, percakapan	Suara kendaraan dari luar ruangan dan percakapan yang cukup sering terdengar di area kerja terkadang menimbulkan gangguan konsentrasi sehingga suasana kerja menjadi kurang nyaman bagi sebagian pegawai.
4.	Pewarnaan	Warna dinding	Warna dinding yang digunakan terlihat monoton dan kurang menarik, sehingga memberikan kesan ruangan yang kaku serta kurang mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menyegarkan.
5.	Keamanan	CCTV	Lingkungan kerja dilengkapi dengan sistem pengawasan yang membantu menciptakan rasa aman dan menjaga ketertiban di area kerja.
6.	Kebersihan	Kebersihan Ruangan	Kondisi ruangan secara umum terlihat bersih dan tertata sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja.

Sumber: Direktorat Jenderal Cipta Karya (2024)

Berdasarkan data Tabel 1.2 menyajikan data terkait enam indikator utama dalam Lingkungan Kerja Fisik yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai, Lingkungan kerja fisik pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum secara umum cukup mendukung pelaksanaan aktivitas kerja pegawai. Pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk menjalankan berbagai tugas perkantoran. Selain itu, keberadaan sistem keamanan serta kebersihan ruangan yang terjaga turut memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai



Tabel 1.3
Data Pemberian Motivasi Kerja Pegawai (Material dan Non-Material)
Kementerian Pekerjaan Umum Divisi Direktorat Jenderal Cipta Karya
Tahun 2021-2024

No	Indikator	Sub-Indikator	Tahun			
			2021	2022	2023	2024
1	Kebutuhan fisiologis	Upah Lembur	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Uang Makan Tambahan	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Gaji	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Tunjangan Hari Raya	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Pensiunan/Pesangon	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
3	Kebutuhan Sosial	Family Getring	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
4	Kebutuhan Penghargaan	Reward	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Insentif	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Bonus Tahunan, Jika Target Tercapai	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan dan Pengembangan Diri	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia
		Promosi Kerja	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia

Sumber: Data Pemberian Motivasi Divisi Direktorat Jenderal Pekerjaan Umum (2025)

Dari data Tabel 1.3 pemberian motivasi kerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Divisi Direktorat Jenderal Cipta Karya Tahun 2021–2024, dapat diketahui bahwa terdapat berbagai bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai yang dikelompokkan ke dalam lima indikator kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri



TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Indriyati (2022:45), “Lingkungan Kerja Fisik adalah segala kondisi yang bersifat fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kenisingan, tata ruang, dan fasilitas kerja lainnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kenyamanan, Kesehatan, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Motivasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2020: 11) "Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang. Baik berasal dari dalam diri seseorang. Baik berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi". Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan bekerja dengan penuh semangat untuk memberikan hasil yang maksimal. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai 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

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2021: 67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021: 8) “penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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 telah ditetapkan". Di mana penulis mengumpulkan data-data mentah dengan bantuan program statistik seperti SPSS dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap hubungan kausal dan pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



2. variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.946	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.932	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut secara jelas lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 ($0,200 > 0,050$). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi secara normal. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah sepenuhnya memenuhi syarat asumsi klasik kriteria berdistribusi normal dan sangat layak digunakan untuk analisis statistik inferensial maupun pengujian hipotesis lebih lanjut."



Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
Test of Normality

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
<i>Parameter</i>	<i>Sub-Parameter</i>	<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Kinerja Pegawai</i>
<i>N</i>		66	66	66
<i>Normal Parameters ^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	41.00	41.42	42.03
	<i>Std. Deviation</i>	8.192	6.999	7.183
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	164	177	185
	<i>Positive</i>	136	110	134
	<i>Negative</i>	-164	-177	-185
<i>Test Statistic</i>		164	177	185
<i>Asymp. Sig. (2-tailed) ^c</i>		0,200	0,200	0,200
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d</i>	<i>Sig.</i>	0,200	0,200	0,200
<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0,200	0,200	0,200
	<i>Upper Bound</i>	0,200	0,200	0,200

a. Test distribution is Normal. (Distribusi pengujian adalah Normal).

b. Calculated from data. (Dihitung dari data).

c. Lilliefors Significance Correction. (Koreksi Signifikansi Lilliefors).

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. (Metode Lilliefors berdasarkan 10.000 sampel Monte Carlo dengan seed awal 2000000).

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity statistic
Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Lingkungan K F	304	3,289
	Motivasi Kerja	304	3,289

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,304 dan Motivasi Kerja sebesar 0,304, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3.289 serta Motivasi Kerja sebesar 3.289 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.



Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.822	3.034	2.25

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik (Variabel Bebas/Prediktor).

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *durbin-watson* sebesar 2.250 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.616	1.482		5.138 <,001
	Lingkungan K F	-.187	0,055	-.654	-3.414 0,001
	Motivasi Kerja	0,045	0,064	0,136	0,709 0,481

a. Dependent Variable: ABS_RES (Variabel Terikat: *Absolute Residual* / Nilai *Absolut Residual*).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas, *glejser test model* pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.748	2,259		2.102 0,040
	Lingkungan Kerja Fisik	0,413	0,083	0,471	4.96 <,001
	Motivasi Kerja	0,491	0,098	0,478	5.036 <,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,748 + 0,413 X_1 + 0,491 X_2$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 2,259 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,748 *point*
2. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 0,083 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,413 *point*
3. Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,098 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,491 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Berganda Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0,827	0,822	3.034

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,827 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Berganda antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0,827	0,822	3,034

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



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,827, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 82,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 82,7\%) = 17,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,74	2,256		4,76 <,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,763	0,054	0,870	14,139 <,001

^a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 2.26 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,139 > 1,66940)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi Kerja (X2)

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,977	2,642		1,884 0,064
	Motivasi Kerja	0,894	0,063	0,872	14,220 <,001

^a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 2.27 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,220 > 1,66940)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2,774,081	2	1,387,041	150,698	<,001 ^b
	<i>Residual</i>	579,858	63	9,204		
	<i>Total</i>	3,353,939	65			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($150,698 > 3,143$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya di Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, ditemukan beberapa point utama sebagai berikut

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 10,740 + 0,763 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,870 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,758, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 75,8\%) = 24,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,139 > 1,66940$) Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,977 + 0,894 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,872 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 76\%) = 24\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,220 > 1,66940$) Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima.



3. Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,748 + 0,413 X_1 + 0,491 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. koefisien determinasi sebesar 0,827, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 82,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 82,7\%) = 17,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(150,698 > 3,143)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance.
- Aiqurrutab & Soeprapto, A., & Suratna, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Andi, Radna Wibowo. (2022). Manajemen Pemasaran. (Edisi 1). Semarang Indonesia: Radna Andi Wibowo.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
- Bejo, Siswanto. (2023). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno, (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (n.d.). (2023). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan. (2022). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Teras Kopi Sukamara.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Anugerah Abadi.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bakti Putra Meratus.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2022. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan.



- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertama Logistics Service.
- Pratiwi, Z. W., & Purnama, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT POS Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.
- Putri, D. A., Salfadri, & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian data manajemen pada PT. Telkom Akses Medan.
- Siahaan, A. R., & Sulaiman, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai PT Beringin Jaya Kabupaten Simalungun.
- Sintaasih, D.K. dan Wiratama, Nyoman J.A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan.
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di LAZNAS Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat.
- Zai, P., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai PT. Asia Afrika Food.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Warung Sate Klathak Pak Pong