



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

The Influence Of Work Environment and Work Motivation on the Performance of Village Apparatus in Tajur Halang Subdistrict, Bogor Regency

Muhammad Khoirudin¹, Tjeri Hadjrillah²

Universitas Pamulang

Email: muh.khoirudin890@gmail.com¹, dosen01436@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 25-07-2026

Revised : 27-07-2026

Accepted : 29-07-2026

Published : 31-07-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of the Work Environment (X_1) and Work Motivation (X_2) on the Performance of Village Officials (Y) in Tajurhalang District, Bogor Regency. The research is driven by indications of declining performance suspected to be influenced by environmental and motivational factors. The method used is quantitative associative, with a sample of 50 respondents selected via saturated sampling. Data were analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing processed through SPSS. Descriptive results show that the Work Environment falls into the "Strongly Disagree" category (Mean: 1.90), while Work Motivation falls into the "Disagree" category (Mean: 2.55). Partially, the Work Environment contributes 36.1% to performance, whereas Work Motivation contributes 17.2%. Simultaneously, both the Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Village Officials in Tajurhalang District. Improving both factors is believed to drive sustainable performance enhancements

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Performance of Village Officials.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perangkat desa yang tersebar di wilayah Kecamatan Tajurhalang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus/sampel jenuh (atau sesuaikan dengan metode sampling Anda). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi menggunakan Run Test, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara parsial, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa

Kata kunci: **Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perangkat Desa.**

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu negara, terutama negara berkembang, berawal dari kuatnya pondasi pemerintahan pada tingkat paling rendah yaitu desa (Widjaja, 2002). Desa merupakan garda



terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat (Sutoro Eko, 2014). Melalui perangkat desa berbagai program pembangunan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat dapat terlaksana secara efektif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Apabila perangkat desa memiliki kinerja yang baik maka roda pemerintahan di tingkat daerah hingga nasional akan berjalan lebih optimal dan mendorong kemajuan negara secara keseluruhan. Untuk mewujudkan kinerja tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu aparat desa yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional (Mangkunegara, 2017).

Di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor perangkat desa dihadapkan pada berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas mulai dari tuntutan pelayanan yang cepat, transparansi administrasi, hingga peningkatan partisipasi masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, baik dalam skala kecil maupun besar. SDM tidak hanya diartikan sebagai kumpulan tenaga kerja yang melaksanakan tugas, tetapi juga mencakup potensi, kemampuan intelektual, keterampilan teknis, kepribadian, dan sikap kerja yang dimiliki setiap individu.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah gabungan kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh manusia, yang penggunaannya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi melalui dorongan motivasi. Pandangan ini menegaskan bahwa keberadaan SDM yang berkualitas akan memengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian kinerja.

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa SDM merupakan aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi, karena peran manusia menjadi penggerak utama seluruh aktivitas dan keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas pengelolanya. Dalam konteks pemerintahan desa, SDM merujuk pada perangkat desa yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengelola administrasi pemerintahan, melaksanakan pembangunan, dan memberdayakan warga. Perangkat desa yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja secara profesional, disiplin, serta responsif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM dapat berdampak pada terhambatnya program pembangunan, menurunnya kepercayaan masyarakat, dan melambatnya kemajuan desa. Oleh karena itu, pembinaan, pelatihan, dan pengembangan SDM di tingkat desa harus dilakukan secara berkelanjutan agar perangkat desa dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan daerah dan mendukung keberhasilan pembangunan nasional.

Faktor yang paling relevan dalam memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajur Halang adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tertata rapi, aman, serta didukung sarana dan prasarana yang memadai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga perangkat desa dapat menjalankan tugas secara optimal. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi mendorong perangkat desa untuk bekerja dengan disiplin, menunjukkan rasa tanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target pelayanan kepada masyarakat.

Berikut adalah data kinerja pada Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor



Tabel 1. 1
Data KPI Kinerja Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor
Periode 2021-2024

No	Desa	2021	%	2022	%	2023	%	2024
1	Tajurhalang	75,1	0,7	75,6	0,9	76,3	1,2	77,2
2	Nanggerang	74,0	0,3	74,2	0,8	74,8	1,1	75,6
3	Sukmajaya	73,5	0,5	73,9	0,8	74,5	1,1	75,3
4	Sasak Panjang	74,2	0,5	74,6	0,8	75,2	1,1	76,0
5	Kalisuren	73,8	0,6	74,2	0,8	74,8	1,1	75,6
6	Citayam	73,0	0,4	73,3	1,0	74,0	1,1	74,8
7	Tonjong	74,1	0,7	74,6	0,7	75,1	1,1	75,9

Sumber: Data evaluasi pegawai periode 2021-2023

Berdasarkan hasil pra survei di seluruh desa di Kecamatan Tajurhalang, capaian pada setiap indikator kinerja menunjukkan variasi yang cukup jelas. Indikator keramahan berada pada kategori baik di hampir semua desa, yang berarti perangkat desa telah berupaya memberikan pelayanan dengan sikap yang ramah. Sikap ini memberikan kesan positif dan membangun hubungan baik dengan masyarakat. Namun, keramahan perlu didukung dengan keterampilan teknis agar pelayanan menjadi lebih efektif. Indikator keterampilan petugas juga tergolong baik, menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki kompetensi dasar yang memadai. Meskipun demikian, ada desa-desa yang memerlukan peningkatan kompetensi dalam hal teknologi informasi, mengingat digitalisasi administrasi desa semakin berkembang.

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Tajur Halang Periode 2021-2024

No	Desa	2021	%	2022	%	2023	%	2024
1	Tajurhalang	70,5	0,5	70,9	0,8	71,5	1,2	72,4
2	Nanggerang	69,4	0,2	69,6	0,7	70,1	1,1	70,9
3	Sukmajaya	68,8	0,6	69,2	0,7	69,7	1,3	70,6
4	Sasak Panjang	69,2	0,7	69,7	0,9	70,3	1,1	71,1
5	Kalisuren	68,5	0,6	68,9	0,9	69,5	1,0	70,2
6	Citayam	68,1	0,4	68,4	0,9	69,0	1,2	69,8
7	Tonjong	69,0	0,6	69,4	0,7	69,9	1,1	70,7

Sumber: Data evaluasi pegawai periode 2021-2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, rata-rata indeks lingkungan kerja fisik pada kantor desa di wilayah Kecamatan Tajurhalang terus mengalami kenaikan tipis dari tahun ke tahun. Meskipun demikian, peningkatan kondisi lingkungan kerja tersebut dinilai masih sangat lambat dan belum mencapai standar yang representatif. Hal ini terbukti dari nilai indeks seluruh desa yang masih tertahan pada kisaran angka 68,1 hingga 72,4, yang berarti masih berada pada kategori mutu "B" (Baik) dan belum ada satu pun desa yang mampu mencapai kategori mutu "A" (Sangat Baik) dengan nilai di atas 80.

Tabel 1. 3
Data Motivasi Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor Periode
2021-2024

No	Desa	2021	%	2022	%	2023	%	2024
1	Tajurhalang	73,2	0,7	73,7	0,9	74,4	1,1	75,2
2	Nanggerang	71,8	0,4	72,1	0,7	72,6	1,0	73,3
3	Sukmajaya	71,0	0,6	71,4	0,8	72,0	1,1	72,8
4	Sasak Panjang	72,0	0,7	72,5	0,8	73,1	1,1	73,9
5	Kalisuren	71,5	0,6	71,9	0,8	72,5	1,0	73,2
6	Citayam	70,9	0,4	71,2	0,8	71,8	1,1	72,6
7	Tonjong	71,7	0,6	72,1	0,8	72,7	1,0	73,4

Sumber: Data evaluasi pegawai periode 2021-2023



Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor periode 2021–2024, terlihat adanya tren peningkatan indeks motivasi pada seluruh desa setiap tahunnya. Desa Tajurhalang, misalnya, mengalami peningkatan skor motivasi dari 73,2 pada tahun 2021 menjadi 75,2 pada tahun 2024. Tren kenaikan yang serupa juga terjadi di desa-desa lainnya dengan rata-rata pertumbuhan berkisar antara 1,5 hingga 2 poin selama periode pengamatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Angga Pratama (2024:76), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing individu. Kinerja pada dasarnya menjadi ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila kinerja anggota organisasi baik, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya apabila kinerja rendah maka akan menjadi hambatan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, pencapaian kinerja tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen dalam mengelola berbagai upaya yang kompleks. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya ini bertujuan tidak hanya untuk memperbaiki kelemahan yang ada, tetapi juga untuk memperkuat kemampuan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan daya saing, serta memastikan keberlanjutan dalam menghadapi tantangan maupun dinamika lingkungan bisnis yang semakin ketat.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya, meliputi suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, hingga kelengkapan peralatan kerja yang tersedia. Jika aspek-aspek tersebut diperhatikan dengan baik, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141), istilah motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Hal ini penting karena melalui motivasi, diharapkan setiap pegawai bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu memotivasi pegawainya, mengingat peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pendekatan kuantitatif paling tepat untuk mengukur hubungan antarvariabel dan menyajikannya sebagai informasi yang dapat dianalisis.



Melalui analisis ini, faktor-faktor penyebab permasalahan dapat diidentifikasi sehingga diperoleh solusi yang relevan untuk memecahkan masalah yang ada.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan dikategorikan sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah penelitian yang konkret atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei.

Sugiyono (2017:6) menyatakan bahwa penelitian survei adalah metode pengumpulan data yang dilakukan di lokasi alami (bukan hasil rekayasa). Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan perlakuan tertentu, seperti penyebaran kuesioner, pemberian tes, maupun pelaksanaan wawancara terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan metode Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Perangkat Desa (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2787 (untuk $df=48$ pada $\alpha 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	.642	>0,60	Reliebel
2	Motivasi Kerja (X2)	.637		Reliebel
3	Kinerja Pegawai (Y)	.653		Reliebel

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang meliputi Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Perangkat Desa (Y) memiliki nilai koefisien alpha yang lebih besar dari kriteria minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian untuk tahap selanjutnya.



Uji Normalitas

Tabel 4. 11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.56362474
Most Extreme Differences	Absolute		.120
	Positive		.120
	Negative		-.041
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.069
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.071
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,069 dan melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.903	2.360		1.230	.225		
	Lingkungan Kerja	.404	.137	.378	2.948	.005	.481	2.079
	Motivasi Kerja	.480	.129	.476	3.716	.000	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,481 serta nilai VIF sebesar 2,079. Mengingat seluruh variabel memenuhi kriteria *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada pengujian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletser)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.163	1.503		.157
	Lingkungan Kerja	.000	.087	.001	.998
	Motivasi Kerja	.023	.082	.059	.780

a. Dependent Variable: ABS_Res



Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi lingkungan kerja yaitu $0,998 > 0,05$ dan motivasi kerja yaitu $0,780 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pada pengujian gletser tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.613	3.639	1.984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat nilai Durbin-Watson yaitu 1,984, yang termasuk dalam kriteria 1,550 – 2,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada pengujian ini.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.903	2.360		1.230	.225
	Lingkungan Kerja	.404	.137	.378	2.948	.005
	Motivasi Kerja	.480	.129	.476	3.716	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

1. Nilai konstan yaitu 2,903, hal tersebut memiliki arti jika X tidak ada maka nilai Y yaitu 2,903
2. Koefesien X1 yaitu 0,404, hal tersebut memiliki arti jika X1 naik 1% maka Y akan naik sebesar 0,404
3. Koefesien X2 yaitu 0,480, hal tersebut memiliki arti jika X2 naik 1% maka Y akan naik sebesar 0,480

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.613	3.639	1.984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 4.20 di atas terlihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,793, yang menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perangkat desa masuk dalam kategori hubungan korelasi kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai R square yaitu 0,629 atau 62,9%, yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 62,9% terhadap kinerja perangkat. Sedangkan sisanya sebanyak 37,1% berasal dari variabel diluar penelitian ini

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.613	3.639	1.984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.024	2.482		2.427
	Lingkungan Kerja	.772	.107	.721	7.206

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $7,206 > 2,013$. Karena nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan perhitungan $\alpha/2$; $n-k-1$, yaitu $0,05/2$; $50-1-1$ atau $0,025$; 48, dengan nilai sebesar 2,012. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

Tabel 4. 26
Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.504	2.358		2.334
	Motivasi Kerja	.754	.096	.748	7.818

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $7,818 > 2,013$. Karena nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05 serta



nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan perhitungan $\alpha/2$; $n-k-1$, yaitu $0,05/2$; $50-1-1$ atau $0,025$; 48, dengan nilai sebesar 2,012. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

Tabel 4. 27
Hasil Uji Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.908	2	526.954	39.801	.000 ^b
	Residual	622.272	47	13.240		
	Total	1676.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,005 < 0,05$ dan motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Sedangkan t hitung Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} dan H_{02} ditolak serta H_{a1} dan H_{a2} diterima. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan perhitungan $\alpha/2$; $n-k-1$, yaitu $0,05/2$; $50-2-1$ atau $0,025$; 47, dengan nilai sebesar 2,013. Sehingga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.908	2	526.954	39.801	.000 ^b
	Residual	622.272	47	13.240		
	Total	1676.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS Versi 27.0.1.

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 39,801 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,19. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan k ; $n-k$, yaitu 3; 50-2 pada taraf signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai 3,19. Sehingga H_{03} dan H_{a3} diterima atau lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang secara parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t Hitung sebesar 7,206



- yang lebih besar dari t_{Tabel} yaitu 2,013 ($7,206 > 2,013$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara mandiri, variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap variabel kinerja
2. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,818 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 ($7,818 > 2,013$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara mandiri, variabel motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56% terhadap variabel kinerja
 3. Secara simultan (bersama-sama), lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Hal ini berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 39,801 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,19 ($39,801 > 3,19$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 62,9% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: *Zanafa Publishing*.
- Andika, R., & Harris, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(3).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 2(4), 505–515.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/974/718>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjrillah, H. T., & Sulaeman. (2023). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang*, 10(2).
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, B., Putri, A. R., & Wibowo, W. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja positif terhadap motivasi dan kinerja sumber daya manusia di Desa Cicalengka Pagedangan Tangerang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1).
<https://ojs.pseb.or.id/index.php/pkm/article/view/1739/1331>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di masa pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 66–79.
<https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye/article/view/5815>



- Pratama, A., & Syamsudin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu. *Jurnal Buana Ilmu*, 6(1).
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/BuanaIlmu/article/view/1561>
- Pratama, A., & Herwanto. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(2).
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putri, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Unigal*, 6(1).
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jrmb/article/view/5144>
- Ramadhan, F., & Fitriani. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kenyamanan Kerja Perangkat Desa di Wilayah Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(4).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed., Global Edition). *Pearson Education*.
- Saputra, H., & Pratama, A. (2022). Peran Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai Instansi Pemerintah. *Jenius (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(3). [tautan mencurigakan telah dihapus]
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Supriadi, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Bogor. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 12(1).
<https://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/1188>
- Sutrisno, E., & Suryanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(3).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, S., & Nugroho, A. (2021). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Stres dan Konsentrasi Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantini, T., & Pratama, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Lingkungan Kerja dan Motivasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 6(1).
- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja dengan Penguatan Disiplin dan Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 161-169.
<https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/630>