



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan

The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees at The Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office of South Tangerang City

Nazhifah Qurratu Aini¹, Dewi Retno Budiastuti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: nazhifahqrrtuaini@gmail.com¹, dewi.postbox29@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 01-09-2026

Revised : 03-09-2026

Accepted : 05-09-2026

Published : 07-09-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the simultaneous effect of motivation and the work environment on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Tangerang City. This research employed a quantitative method, with data collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation involving 75 employees selected using the saturated sampling technique. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analysis. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.498, which was higher than the t-table value of 1.993, and a significance value of < 0.001 . The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.036, which was higher than the t-table value of 1.993, and a significance value of < 0.001 . Simultaneously, motivation and the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 16.364, which was higher than the F-table value of 3.12, and a significance value of < 0.001 . The coefficient of determination (R^2) of 0.313 indicates that motivation and the work environment jointly explain 31.3% of the variation in employee performance, while the remaining 68.7% is influenced by other factors outside the scope of this study

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi terhadap 75 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,498 > t tabel 1,993 dan nilai signifikansi < 0,001, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,036 > t tabel 1,993 dan nilai signifikansi < 0,001. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 16,364 > F tabel 3,12 dan nilai signifikansi < 0,001. Nilai koefisien



determinasi (R^2) sebesar 0,313 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 31,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 68,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kapasitas perusahaan memenuhi tujuannya bergantung ke peran strategis SDM. Kinerja pegawai adalah metrik penting yang mendeskripsikan efektivitas serta efisiensi perusahaan dari perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kinerja pegawai mendeskripsikan sejauh mana individu mampu memenuhi kewajiban serta tanggung jawab mereka selaras ke standar yang ditetapkan. Maka itu, perusahaan, khususnya yang memprioritaskan pelayanan publik, memprioritaskan kenaikan kinerja Pegawai.

Pegawai menjadi aset utama dalam organisasi serta memiliki peran strategis sebagai penggerak, perencana, sekaligus pengendali berbagai aktivitas organisasi. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari peran pegawai yang diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, setiap instansi dituntut untuk mampu mengoptimalkan potensi SDM serta mengelolanya secara efektif. Dalam upaya tersebut, pegawai juga membutuhkan dorongan motivasi dan lingkungan yang nyaman agar dapat bekerja maksimal serta memberi kontribusi optimal bagi organisasi.

Adapun tempat penelitian dilakukan di BPBD Kota Tangerang Selatan yang berlokasi Jl. Cendekia No.28, Ciater, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. Tangerang Selatan ada di bagian timur Provinsi Banten yakni di titik koordinat 106'38'–106'47' BT serta 06'13'30'–06'22'30' LS. Kali: Angke, Pesanggrahan, serta Cisadane, yang membentuk batas administratif Tangerang Selatan di sebelah barat, melintasi kota ini. Sebagian besar Tangerang Selatan adalah dataran rendah serta mempunyai topografi relatif datar, dengan kemiringan rerata 0–3% dan ketinggian 0–25 mdpl.

Kinerja pegawai adalah indikator utama keberhasilan organisasi memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari hasil kerja secara kuantitas, juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan guna mendukung pelayanan publik yang efektif serta efisien. Selain itu, dalam instansi pemerintahan seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah BPBD, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kesiapsiagaan, responsivitas, serta kemampuan bekerja dalam situasi darurat. Hal ini menjadikan kinerja pegawai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga operasional dan situasional yang menuntut ketangguhan mental serta koordinasi tim yang baik.

Permasalahan yang sering muncul terkait kinerja pegawai di instansi pemerintahan antara lain masih kurangnya motivasi, serta lingkungan kerja kurang mendukung dari segi fasilitas serta hubungan kerja antara pegawai. Kondisi tersebut dapat berdampak pada tidak optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Maka kinerja pegawai adalah hasil kerja yang sangat dipengaruhi faktor internal mencakup motivasi serta faktor eksternal mencakup lingkungan kerja.

Motivasi adalah kekuatan internal dalam diri individu yang mendorongnya agar bertindak, berkarya serta memenuhi tujuan (Alkadri & Nellitawati, 2024). Motivasi tinggi hendak mendorong



pegawai guna memenuhi hasil kerja maksimal serta memberi kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi memenuhi tujuan sedangkan motivasi yang kurang optimal dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja yang disebabkan oleh kurangnya hasil kinerja pegawai yang kurang mendapat apresiasi dari pimpinan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, mencakup kesempatan pengembangan karir, pemberian penghargaan, serta pengakuan atas kinerja yang telah dicapai.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, Motivasi berperan sangat krusial sebab karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, serta pelayanan ke masyarakat. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik bersifat intrinsik serta ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup pemberian penghargaan (reward), insentif, pengakuan atas kinerja, kondisi kerja, serta kesempatan pengembangan karir yang jelas dan transparan. Apabila faktor tersebut dikelola dengan efektif oleh organisasi, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja juga faktor krusial yang mendukung peningkatan kinerja pegawai selain Motivasi. Lingkungan kerja merupakan segala aspek penting dalam bentuk fisik dan sosial yang berada di sekitar pegawai sebagai penunjang kelancaran suatu pekerjaan. Setiap instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung pegawai menjalankan tugasnya dengan optimal. Kondisi lingkungan fisik menjadi hal krusial yang harus diperhatikan, seperti kebersihan ruang kerja, pencahayaan yang memadai, tata ruang yang tertata rapi, serta suasana kerja nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus serta tidak mudah merasa jenuh. Di samping itu, lingkungan kerja non fisik juga mempunyai peranan besar, misalnya hubungan harmonis antara pegawai, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, serta terciptanya suasana kerja yang sehat dan saling mendukung.

Tidak hanya itu, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap seperti meja, kursi, komputer, dan perlengkapan kerja lainnya juga sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik dapat terpenuhi dengan efektif, maka akan tercipta suasana kerja kondusif. Lingkungan kerja kondusif tersebut mampu menaikkan kenyamanan, semangat kerja, serta mendorong pegawai memberi kinerja lebih maksimal dalam instansi.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai BPBD Kota Tangerang Selatan, hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien serta dalam kondisi yang aman dan memiliki tingkat Motivasi tinggi selain itu lingkungan kerja kondusif juga mampu menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga pegawai terdorong untuk lebih bersemangat dan mampu meningkatkan kinerja. Maka dari itu studi ini dilaksanakan guna mengidentifikasi apakah motivasi serta lingkungan kerja mempengaruhi signifikan kinerja pegawai BPBD Kota Tangerang Selatan. Melihat fenomena masalah yang berkaitan ke Motivasi yaitu, semangat kerja pegawai yang kurang stabil atau fluktuatif, kurangnya pengakuan dari atasan juga rekan kerja seperti penghargaan atau pujian, dan pengawasan dari atasan yang terbilang kurang, oleh karena itu pegawai melalaikan atau menunda pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Lalu fenomena lainnya adalah masalah terkait lingkungan kerja seperti peralatan yang kurang merata di setiap bidangnya, seperti proyektor yang hanya dimiliki pada bidang umum



sedangkan bidang lainnya tidak ada, terdapat juga scanner yang hanya dimiliki beberapa bidang saja, dan masih banyak lagi peralatan yang masih kurang merata di seluruh bidang, dan pencahayaan kantor yang kurang baik, tentunya hal ini berdampak negatif, karena pegawai kurang mendapatkan fasilitas yang sesuai untuk menjalankan pekerjaannya dan mengharuskan meminjam peralatan yang tidak dimiliki oleh bidang tersebut di saat membutuhkan.

Ada studi yang dilaksanakan sebelumnya terkait pengaruh lingkungan kerja serta Motivasi pada kinerja oleh (Lestari & Sudiro, 2021), yang mempengaruhi positif lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja. Di studi ini dikatakan lingkungan kerja yang harmonis serta Motivasi untuk mendapat pengakuan ataupun prestasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih baik. Studi ini dilakukan di BKPSDM Kabupaten Tulungagung.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah upaya yang disengaja untuk mempengaruhi perilaku individu agar mereka termotivasi bertindak guna memenuhi hasil dan tujuan tertentu, sebagaimana dikemukakan Sunarti 2021 (Hermawan & Solihat, 2025). Motivasi, sebagaimana didefinisikan Aravik dan Zamzam, adalah kekuatan laten yang ditemukan di diri individu serta dapat ditingkatkan dari penerapan tekanan eksternal (Abdullah & Winarno, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat kerja baik fisik serta non fisik, yang memberi kesan kerja menyenangkan, aman serta tenang. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai secara emosional, bila pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Birowo & Ahsani, 2024)

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah cerminan dari perilaku Pegawai di tempat kerja, karena merupakan penerapan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang berkontribusi atau menambah nilai pada tujuan organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Kaswan (2017) (Lesmana & Romli, 2024). Kemudian, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunagara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam hal kualitas serta kuantitas yang mereka capai dengan memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan tugas yang diberi ke mereka (Heryanto & Setiawan, 2024).

METODE PENELITIAN

Metodologi kuantitatif statistik diterapkan di studi ini. Metode penelitian kuantitatif mempergunakan pengukuran objektif serta analisis matematika statistik dari sampel data yang didapat dari kuesioner, jajak pendapat, tes, atau instrumen studi lainnya guna memverifikasi atau menyangkal hipotesis (dugaan sementara) yang telah diajukan di studi (Wahyuddin & Zaki, 2023).

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan studi yang mempergunakan data berbentuk angka guna menjawab pertanyaan studi (Pu`at & Utami, 2025). Sedangkan Menurut (Ferdinand, 2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sering dipergunakan mahasiswa guna menyelesaikan tugas akhirnya (Syam'iyyah & Aam Kurnia, 2024)



Studi ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan beberapa teknik perolehan data, yakni observasi, penyebaran kuesioner, wawancara serta studi dokumentasi. Data yang didapat berikutnya diolah serta dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 29. Dalam proses analisis data, studi ini menggunakan berbagai pengujian statistik yang bertujuan mengetahui tingkat kelayakan dan hubungan antara variabel penelitian. Adapun teknik analisis yang digunakan mencakup uji: validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, parsial (uji t), simultan (uji f), serta koefisien determinasi guna melihat besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,2272	0,847	Valid
X1.2	0,2272	0,866	Valid
X1.3	0,2272	0,753	Valid
X1.4	0,2272	0,800	Valid
X1.5	0,2272	0,739	Valid
X1.6	0,2272	0,813	Valid
X1.7	0,2272	0,804	Valid
X1.8	0,2272	0,819	Valid
X1.9	0,2272	0,817	Valid
X1.10	0,2272	0,883	Valid

Sumber: SPSS Versi 29.

Hasil dari tabel uji validitas menunjukkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan di Motivasi (X1) mempunyai nilai r hitung melebihi r tabel yakni 0,2272. Nilai r hitung setiap item berkisar 0,739 - 0,883, sementara nilai r tabel yang dipergunakan yakni 0,2272 berlandaskan jumlah responden 75 orang dengan taraf sig. 5%. Sebab keseluruhan nilai r hitung melebihi r tabel, maka keseluruhan item pernyataan di variabel Motivasi (X1) valid

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No. item pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,2272	0,814	Valid
X2.2	0,2272	0,752	Valid
X2.3	0,2272	0,819	Valid
X2.4	0,2272	0,737	Valid
X2.5	0,2272	0,796	Valid
X2.6	0,2272	0,815	Valid
X2.7	0,2272	0,797	Valid
X2.8	0,2272	0,813	Valid
X2.9	0,2272	0,822	Valid
X2.10	0,2272	0,792	Valid

Sumber: SPSS Versi 29.



Dari tabel berdasarkan temuan uji validitas Lingkungan Kerja (X2), diketahui bahwasanya seluruh item pernyataan mempunyai nilai r hitung melebihi r tabel yakni 0,2272. Nilai r hitung setiap item berkisar 0,737 - 0,822. Dengan itu, keseluruhan item pernyataan di variabel Lingkungan Kerja (X2) memenuhi kriteria validitas karena memiliki r hitung melebihi r tabel. Maka itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0,2272	0,773	Valid
Y2	0,2272	0,764	Valid
Y3	0,2272	0,776	Valid
Y4	0,2272	0,782	Valid
Y5	0,2272	0,736	Valid
Y6	0,2272	0,895	Valid
Y7	0,2272	0,791	Valid
Y8	0,2272	0,755	Valid
Y9	0,2272	0,825	Valid
Y10	0,2272	0,779	Valid

Sumber: SPSS Versi 29.

Dari tabel tersebut berdasarkan temuan uji validitas di Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwasanya keseluruhan item pernyataan mempunyai r hitung melebihi r tabel yakni 0,2272. Nilai r hitung setiap item ada di rentang 0,736 - 0,895. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, yakni r hitung melebihi r tabel. Maka itu, keseluruhan butir pernyataan di variabel Kinerja Pegawai (Y) valid

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 4
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,944	>0,60	Reliabel Sempurna
Lingkungan Kerja (X2)	0,936	>0,60	Reliabel Sempurna
Kinerja Pegawai (Y)	0,932	>0,60	Reliabel Sempurna

Sumber: SPSS Versi 29

Tabel di atas Berdasarkan temuan uji reliabilitas menggunakan metode CA dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29, diperoleh nilai CA di variabel Motivasi (X1) yakni 0,944, Lingkungan Kerja (X2) senilai 0,936, serta Kinerja Pegawai (Y) senilai 0,932. Keseluruhan nilai CA tersebut > kriteria yang ditetapkan, yakni 0,60. Maka itu, seluruh variabel di studi ini mendapati hasil reliabel sempurna. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya instrumen penelitian mempunyai tingkat keandalan dan konsistensi sangat tinggi sehingga layak dipergunakan pada perolehan data studi.



Uji Normalitas

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normallitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.28528851
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.055
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.618
	99% Confidence Interval	Lower Bound .606
		Upper Bound .631

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS Versi 29.

Berlandaskan temuan uji normalitas mempergunakan metode One-Sample K-S, didapat Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200. Nilai sig. tersebut $> 0,05$, maka data residual di studi ini terdistribusi normal. Dengan itu, asumsi normalitas di model regresi telah terpenuhi serta data layak dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 6
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.397	4.445	1.214	.229		
	Motivasi	.427	.095	4.494	<.001	.987	1.014
	Lingkungan Kerja	.393	.097	4.039	<.001	.987	1.014

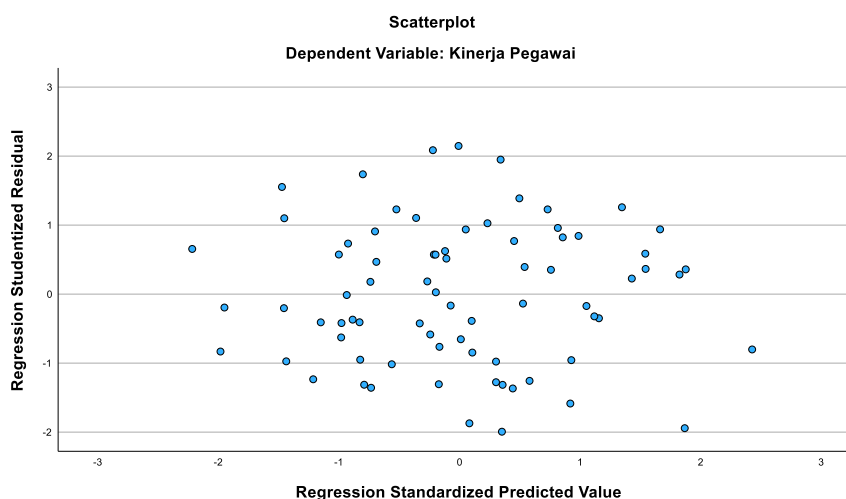
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 29

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas, diketahui bahwasanya Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) dengan Tolerance 0,987 serta VIF 1,014. Nilai TOL tersebut $> 0,10$ serta $VIF < 10$. Maka model regresi tidak ada multikolinearitas. Ini memperlihatkan bahwasanya tidak ada hubungan kuat antara variabel bebas di model studi, maka model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas serta layak dipakai untuk pengujian lebih lanjut



Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Versi 29.

Gambar IV. 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berlandaskan temuan uji ini mempergunakan grafik scatterplot, tampak bahwasanya titik data menyebar acak di atas serta bawah angka 0 di sumbu Y serta tidak ada pola tertentu. Penyebaran titik tidak teratur memperlihatkan bahwasanya varians residual bersifat konstan di setiap observasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV. 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.400	4.446		1.215
	Motivasi	.428	.095	.443	4.498
	Lingkungan Kerja	.392	.097	.397	4.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 29.

Berlandaskan temuan analisis regresi linear berganda, didapat persamaan regresi yakni $Y = 5,400 + 0,428X_1 + 0,392X_2$. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) yakni 0,428 memperlihatkan bahwasanya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi hendak menaikkan Kinerja Pegawai sejumlah 0,428 satuan, asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sejumlah 0,392 memperlihatkan bahwasanya tiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja hendak menaikkan Kinerja Pegawai senilai 0,392 satuan

**Uji Hipotesis**

Tabel IV. 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.400	4.446		1.215	.229
	Motivasi	.428	.095	.443	4.498	<.001
	Lingkungan Kerja	.392	.097	.397	4.036	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 29.

1. variabel Motivasi (X1) mendapat nilai t hitung 4,498 dengan tingkat sig. < 0,001. Nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya t hitung > t tabel (4,498 > 1,993) serta sig. < 0,05. Dengan itu, menolak H_0 serta menerima H_1 , maka Motivasi mempengaruhi positif signifikan Kinerja Pegawai
2. variabel Lingkungan Kerja (X2) mendapat t hitung 4,036 dengan tingkat sig. < 0,001. Nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya t hitung > t tabel (4,036 > 1,993) serta sig. < 0,05. Maka itu, menolak H_0 serta menerima H_1 , maka Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan positif Kinerja Pegawai

Tabel IV. 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2900.632	2	1450.316	16.364	<.001 ^b
	Residual	6381.368	72	88.630		
	Total	9282.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: SPSS Versi 29.

Berlandaskan temuan uji F di tabel ANOVA, didapat F hitung 16,364 dengan tingkat sig. < 0,001. Nilai tersebut > F tabel senilai 3,12 (16,364 > 3,12) dan memiliki nilai signifikansi yang < 0,05 (< 0,001 < 0,05). Maka itu, menolak H_0 serta menerima H_1 . Ini memperlihatkan bahwasanya Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi signifikan Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel IV. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.293	9.414

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

Sumber: SPSS Versi 29.

Berlandaskan temuan uji ini di tabel Model Summary, didapat nilai R Square (R^2) yakni 0,313. Ini memperlihatkan bahwasanya Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan mampu menguraikan variasi Kinerja Pegawai (Y) senilai 31,3%, sementara sisanya 68,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk di model studi ini. Di sisi lain, nilai Adjusted R Square yakni 0,293 memperlihatkan bahwasanya sesudah dilaksanakan penyesuaian pada jumlah variabel bebas serta jumlah sampel, kapabilitas model menguraikan variabel terikat yakni senilai 29,3%. Dengan itu, model regresi memiliki kemampuan yang cukup menguraikan pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai.

Tabel IV. 11
Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Motivasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.145	10.354

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: SPSS Versi 29.

Berlandaskan temuan uji koefisien determinasi parsial di variabel Motivasi (X1), didapat nilai R Square (R^2) yakni 0,157. Nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya Motivasi mampu menguraikan variasi Kinerja Pegawai senilai 15,7%, sementara sisanya 84,3% diuraikan faktor lain yang tidak diteliti di studi ini. Di sisi lain, nilai Adjusted R Square yakni 0,145 memperlihatkan bahwasanya sesudah dilaksanakan penyesuaian, kapabilitas variabel Motivasi menguraikan perubahan pada Kinerja Pegawai yakni senilai 14,5%. Dengan itu, variabel Motivasi memiliki kontribusi pada Kinerja Pegawai, meskipun masih ada faktor lain lebih besar pengaruhnya di luar model studi.

Tabel IV. 12
Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.107	10.582

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS Versi 29.



Berlandaskan temuan uji koefisien determinasi parsial pada Lingkungan Kerja (X₂), didapat nilai R Square (R²) yakni 0,119. Ini memperlihatkan bahwasanya Lingkungan Kerja mampu menguraikan variasi Kinerja Pegawai senilai 11,9%, sisanya 88,1% diuraikan faktor lain yang tidak masuk di model studi. Di samping itu, nilai Adjusted R Square yakni 0,107 memperlihatkan bahwasanya sesudah dilaksanakan penyesuaian, kapabilitas variabel Lingkungan Kerja menguraikan perubahan Kinerja Pegawai yakni senilai 10,7%. Dengan itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pada Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan faktor lain di luar studi.

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan studi serta pembahasan terkait pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Tangerang Selatan, maka ditarik kesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tangerang Selatan. Terbukti dari temuan uji t yang memperlihatkan t hitung 4,498 > t tabel 1,993 dengan sig. < 0,001 (< 0,05). Di sisi lain, temuan uji koefisien determinasi parsial memperlihatkan bahwasanya Motivasi memberikan kontribusi senilai 15,7% terhadap kinerja pegawai. Dengan itu, semakin besar Motivasi yang dimiliki pegawai, begitu pula kinerja yang didapat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tangerang Selatan. Temuan uji t memperlihatkan t hitung 4,036 > t tabel 1,993 dengan sig. < 0,001 (< 0,05). Temuan uji koefisien determinasi parsial juga memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja memberi kontribusi senilai 11,9% pada kinerja pegawai. Ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas dan hubungan kerja yang efektif mampu menaikkan kinerja pegawai
3. Motivasi serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tangerang Selatan. Ini dibuktikan melalui temuan uji F yang memperoleh F hitung 16,364 > F tabel 3,12 dengan sig. < 0,001 (< 0,05). Temuan uji koefisien determinasi simultan memperlihatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Aflah, F. R., Risnawati, & Hamdani, M. F. (2025). Penerapan regresi linier berganda dalam menilai hubungan antara variabel dalam penelitian kuantitatif. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Ananda, S. P., & Rahman, A. (2025). Studi Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Batuaceper, Kota Tangerang. *Konstitusi: Jurnal Hukum, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 277–286.
- Apriawan, M. R., Iskandar, & Akbar, I. (2024). Pengaruh pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing. *JIMEB: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Bisnis*, 1(2), 160–172.



- Arbi. (2024). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas Muhammadiyah Metro). *Journal of Oikonomia*, 2(1), 1–7. edupartner.co.id
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93.
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 864–871.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 156–168.
- Auliya, N., Akhmad, A., & Mellisyah, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(3), 620–627.P
- Azizah, N., & Chalimatusadiah, C. (2025). Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian pemahaman konsep dasar aljabar. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Sosial*, 9(1), 6637–6643.
- Beniah, N. A., & Lase, H. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *Jurnal Panah Hukum*, 2(2), 1208–1223.
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Pabrik Tahu Sari Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 460–471.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja Pegawai. *Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6, 989–1001.
- Deden, & Afdani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Generasi Milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Publikasi Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(3), 570–579
- Desnirita, & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18.
- Devi, A. S., Hotimah, K., Sakha, R., Karimullah, A., & Anshori, M. I. (2024). Mewawancarai kandidat: Strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(2), 66–78.
- Esisuarni, Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(2).
- Estika, S. P. U., & Ikhbal, A. (2025). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 210–224.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 88–97.
- Gustiana, A., Hermawan, Y., & Solihat, A. N. (2025). Pengaruh motivasi dan minat belajar terhadap prestasi belajar siswa (Studi pada siswa SMP Negeri 4 Tasikmalaya). *Jurnal Inovasi Nusantara (JINU)*, 2(2), 720–727.



- Hadiwijaya, D., & Ahmad. (2023). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62–79.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT PJ-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1156–1162.
- Hendri, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai CV. Bintani Jaya. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(1), 17–24.
- Heryanto, & Setiawan, J. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang. *Mirai Management*, 9(2), 316–329.
- Hulu, N., & Karim, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pasifik Energi Trans Medan. *YUME: Journal of Management*, 8(1).
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh ukuran perusahaan dan konsentrasi pasar terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016–2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)*, 2(2), 236–252.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- Kusmiati, I., & Sahila, A. N. (2022). Pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja (The importance of employee motivation in improving work productivity). *Karimah Tauhid*, 1(3), 1020–1028.
- Lesmana, I. S., & Romli, O. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di PT Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 56–67.
- Lestari, A., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(2), 91–101.
- Lobubun, M., & Fitriani. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai CV Perkasa Motor di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Port Numbay Jayapura*, 12(2), 84–95.



- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
- Mayzira, C., & Sahir, S. H. (2024). Pengaruh e-service dan e-trust terhadap repurchase intention pada Ryn Boutique Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2), 268–281.
- Melin, M. A., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh harga, pelayanan, dan promosi online terhadap keputusan pembelian pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. *Manajemen Diversifikasi*, 1(2), 703–717.
- Muhammad, S., & Zalia, M. (2022). Pengaruh model pembelajaran ETH (Everyone Is a Teacher Here) dengan bantuan ice breaking untuk meningkatkan minat dan hasil belajar matematika siswa kelas IV MI Husnul Abror. *Jurnal Kependidikan*, 8(4), 931–942.
- Nurdewi. (2022). Implementasi personal branding SMART ASN perwujudan bangga melayani di Provinsi Maluku Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303.
- Nursukma, B. P. (2022). Pengaruh kualitas layanan, kualitas produk, dan citra merek terhadap kepuasan pelanggan pada Coffee Shop Koupikiran di Surabaya (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya).
- Ongkowidjojo, A. F., & Lestariningsih, M. (2025). Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai FIFGROUP Cabang Sidoarjo III. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 14(2).
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 121–134.
- Pratiwi, P. A., & Mashalani, F. (2023). Mengungkap metode observasi yang efektif menurut pra-pengajar EFL. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(1), 133–149.
- Pu'at, S. N., & Utami, P. R. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan, dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.
- Raju, M. (2022). Analisis faktor penentu yang mempengaruhi stock price pada perusahaan retail trade yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019–2021. *Digital Business Journal*, 1(2), 77–90.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. *KLINIK: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 123–136.
- Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Teknologi*, 17(2), 85–97.
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(2), 145–156.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 62–74.
- Setiowati, M. A. E. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA DI JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1163-1174.
- Sianipar, H. H., & Sihombing, S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi belajar terhadap hasil belajar IPS siswa kelas IX di UPTD SMP Negeri 4 Pematang Siantara T.P. 2023/2024 (Skripsi). Universitas HKBP Nommensen.



- Siregar, R. H., & Albina, M. (2025). Menjelaskan cara menganalisis data dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6), 3031–5220.
- Sudarso, A., & Terang, J. (2023). Membangun sense of belonging (Rasa memiliki) individu dan menerapkannya sebagai wujud motivasi diri dalam bekerja dan kecintaan terhadap organisasi pada YPK Don Bosco KAM. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat METHABDI*, 3(1), 104–112.
- Syaeful, M. A., & Apriyani. (2023). Analisis data dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 101–109.
- Syam'iyah, & Kurnia, A. (2024). Hubungan antaraa penggunaan media Super Smart Kids dengan kemampuan berhitung anak usia dini. *JIEEC (Journal of Islamic Early Childhood Education)*, 9(1), 86–97.
- Tahitu, A., & Wattimena, D. (2023). Pengaruh media online Tribun Ambon terhadap informasi cepat kepada publik. *MEDIASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 88–101.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi pegawai dalam pelayanan publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh pelatihan, reward, dan punishment terhadap kinerja Pegawai Toko Global Bangunan Cabang Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 61–73.
- Wardani, R. U., Aqliya, J. S., Rasyida, A. M. A., Andni, R., & Candra, E. (2025). PENGARUH MEDIA SOSIAL, KUALITAS PRODUK, DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI SEPEDA LISTRIK MEREK U-WINFLY DI KUDUS. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 420-429.
- Waruwu, O. R., & Zai, K. S. (2024). Operation of the e-archive application system in maximizing the operation management of digital-based incoming and outgoing mail services at the Communication and Information Office of North Nias Regency. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 1044–1051.
- Waruwu, R. O., Zai, K. S., Bate'e, M. M., & Gea, J. B. I. J. (2024). Operation of the e-archive application system in maximizing the operation management of digital-based incoming and outgoing mail services at the Communication and Information Office of North Nias Regency. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 1044–1051.
- Wijaya, R. S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 124–136.
- Yoedani, M. M. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda dalam penelitian. *JUSIM (Jurnal Sistem Informasi Musirawas)*, 6(2), 143–149.