

---

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang

Stefany Thesalonica Putri<sup>1</sup>, Denies Susanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: <sup>1</sup>[putristefanythesalonica@gmail.com](mailto:putristefanythesalonica@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen02890@unpam.ac.id](mailto:dosen02890@unpam.ac.id)

\*Corresponding author: [putristefanythesalonica@gmail.com](mailto:putristefanythesalonica@gmail.com)

---

### ABSTRAK

#### Informasi Artikel:

Terima: 28-04-2026

Revisi: 09-05-2026

Disetujui: 25-05-2026

Publish Online: 01-06-2026

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama hasilnya berpengaruh positif signifikan.

*Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to examine the effect of work motivation and work environment on employee performance at the Solear District Office, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling with a total of 57 respondents. Data analysis includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis ( $R^2$ ), and hypothesis testing (t-test and F-test). Based on the research results, it is stated that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, the work environment also has a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work motivation and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Gary Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola pegawai secara efektif agar mampu bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, pengetahuan kerja, serta tanggung jawab yang dimiliki pegawai. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada sistem dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat, dan tepat. Namun berdasarkan data kinerja pegawai periode tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa terdapat penurunan capaian kinerja pada beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, pengetahuan kerja, dan tanggung jawab. Data kinerja pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Kinerja Pada Kantor Kecamatan Solear Periode Tahun 2022 – 2024**

No.	Kinerja	Target	2022	2023	2024	Hasil
1.	Kualitas Kerja	92%	90%	88%	85%	Baik
2.	Kuantitas Kerja	92%	89%	86%	83%	Baik
3.	Pelaksanaan tugas	92%	88%	85%	82%	Baik
4.	Pengetahuan kerja	92%	91%	89%	86%	Baik
5.	Tanggung jawab	92%	85%	83%	80%	Baik

(Sumber: Kantor Kecamatan Solear, 2025)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang mengalami penurunan dari tahun 2022 hingga 2024. Penurunan terjadi pada seluruh indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, pengetahuan kerja, serta tanggung jawab. Meskipun hasil kinerja masih berada dalam

kategori baik, namun tren penurunan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan perlu mendapatkan perhatian dari instansi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih semangat, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja rendah akan cenderung kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut Mangkunegara (dalam Triharyanto and Jaswita n.d. 2021) dalam, motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja dalam mencapai tujuan dan kepuasan.

Menurut Edy Sutrisno (2019), motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Veithzal Rivai (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, serta fasilitas kerja, tetapi juga mencakup kondisi non fisik seperti hubungan kerja, komunikasi, serta suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, serta kondisi sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun sebagian besar berfokus pada sektor swasta (Triharyanto et al., 2021; Mulyadi et al., 2021). Kajian pada instansi pemerintah tingkat kecamatan masih relatif terbatas, terutama yang menguji kedua variabel secara simultan dalam satu model penelitian. Selain itu, penelitian yang mengkaji kondisi empiris penurunan kinerja karyawan serta hubungannya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja juga masih belum banyak dilakukan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut dalam konteks organisasi publik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada instansi pemerintah tingkat kecamatan, yaitu Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Penelitian ini juga menggunakan data empiris terkini yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks organisasi publik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang”.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja lebih semangat, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Mohtar dalam Astuti et al., (2024) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Sejalan dengan Mangkunegara (2018), motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2018). Menurut Dessler (2020), lingkungan kerja internal meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan atasan, serta budaya organisasi yang secara keseluruhan mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan ini mencakup struktur organisasi, budaya kerja, komunikasi antara pegawai dan atasan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih optimal, meningkatkan loyalitas, serta keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi:

1. Penerangan
2. Temperatur

3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Prabowo & Lesmana, 2023). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Pengetahuan kerja
5. Tanggung jawab

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan proses yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan usaha dan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen, semangat kerja, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Sejalan dengan itu, Ulifah dan Mahfudiyanto (2021) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan karena berasal dari dorongan internal individu untuk bekerja secara optimal. Selain itu, Joubert Potu dkk. (2021) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Hidayat dan Putri (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Hanifah dan Nugroho (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan kerja, akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan



Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang yang berjumlah 57 orang. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat analisis data dilakukan melalui uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan  $r_{tabel} = 0,2609$  dengan jumlah responden 57 orang. Seluruh pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,2609$ , sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

<b>Validity Statistic</b>				
Variabel	<i>R</i> -hitung	<i>R</i> -tabel	<i>N of Items</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</i>	>0,2609	0,2609	10	Valid
<i>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</i>	>0,2609		10	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	>0,2609		10	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

#### Uji Reliabilitas

Temuan uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi kerja 0,792, Lingkungan Kerja 0,831, Kinerja Karyawan 0,718. Semua nilai tersebut melampaui batas minimal 0,6 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistic</b>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</i>	0,792	10
<i>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</i>	0,831	10
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,718	10

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		57
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.09102983
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.076
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar 0,993 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,007 (<10). Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	14.305	5.750		2.488	.016
	<i>Motivasi Kerja</i>	.296	.098	.349	3.029	.004
	<i>Lingkungan Kerja</i>	.366	.112	.379	3.285	.002
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:  $Y = 14,305 + 0,296 X_1 + 0,366 X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 14,305. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,296 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada  $X_1$  akan meningkatkan  $Y$  sebesar 0,296. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,366 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada  $X_2$  akan meningkatkan  $Y$  sebesar 0,366. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.305	5.750		2.488	.016
Motivasi Kerja	.296	.098	.349	3.029	.004
Lingkungan Kerja	.366	.112	.379	3.285	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 3,029 > 1,67303$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Demikian pula, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,285 > 1,67303$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

## Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.684	2	189.342	10.909	.000 <sup>b</sup>
	Residual	937.245	54	17.356		
	Total	1315.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 10,909 > F_{tabel} = 3,17$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate

---

1	.876 <sup>a</sup>	.767	.759	1.458
<i>a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,759 mengindikasikan bahwa 75,9% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sementara 24,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta penurunan kualitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Asri Winanti Madyoningrum dan Rahmawati Azizah (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang baik, serta suasana kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menghambat pelaksanaan tugas, serta menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, serta kondisi sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lasro Habeahan (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kenyamanan dan efektivitas kerja.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang memacu pegawai untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi kedua variabel ini mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi serta didukung lingkungan kerja yang kondusif akan lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Ghani Satrio Pangestu dan Ana Sofia Aryati (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Motivasi kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik, suasana kerja yang kondusif, serta kondisi tempat kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal serta mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal dalam meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kombinasi keduanya mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif, meningkatkan produktivitas pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong semangat kerja. Selain itu, instansi juga perlu memperbaiki lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta membangun suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing. <https://scholar.google.com/scholar?q=Afandi+2018+manajemen+sumber+daya+manusia>
- Alviolesa, B., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 14-27.
- Astuti, M. D., Akhmad, K. A., & Rahmawati, E. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(3), 406-422.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson. <https://scholar.google.com/scholar?q=Human+Resource+Management+Dessler>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410-420.
- Hanifah, R. A., & Nugroho, S. P. (2024). Peran Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Kerja Yang Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah*, 13(2), 66-84.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ridho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(01), 252-259.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://scholar.google.com/scholar?q=Mangkunegara+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia>
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16.
- Pangestu, G. S., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 360-367.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71.
- Rasyid, F. Q. A., Hariyana, N., Haryanto, A. E. P., & Fauzi, I. N. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Enumerator di Regional Economic Development Institute pada Periode 2024. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 397-410.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. <https://scholar.google.com/scholar?q=Robbins+Judge+Organizational+Behavior>

# Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 77-89

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.486>

---

- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. <https://scholar.google.com/scholar?q=Sutrisno+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia>
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 79-84.
- Ulifah, M. M. Mahfudiyanto.(2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto*. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3 (3), 299–312.