



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

Maharani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Oki Iqbal Khair

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

mahaaarani41@gmail.com, dosen01801@unpam.co.id

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of motivation and physical work environment on the performance of Tangerang City Election Supervisory Agency (Bawaslu) employees. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were Tangerang City Election Supervisory Agency (Bawaslu) employees and the number of saturated samples was 50 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were that motivation had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46.5% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(6.459 > 2.010)$. Physical Work Environment had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 80% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(2.042 > 2.010)$. Motivation and the physical work environment simultaneously significantly influence employee performance, with the regression equation $Y = 16,862 + 693X_1 + 0.89X_2$, with a coefficient of determination of 47.3%, while the remaining 52.7% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated F value $>$ F table value of $21.058 > 3.20$.*

Keywords: *Motivation; Work Environment; Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 50 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,459 > 2,010)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 80% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(2,042 > 2,010)$. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16.862 + 693X_1 + 0.89X_2$, nilai koefisien determinasi 47,3% sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel $21,058 > 3,20$

Kata Kunci: *Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi kerja dipandangan mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Adanya motivasi kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang dalam laporan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Tahun 2023 - 2025

No	Aspek Penelitian	Standar Penilaian Pegawai	Jumlah Pegawai	Tahun					
				2023	%	2024	%	2025	%
1	Kualitas Kerja	100%	50	28	70	25	62,5	22	55
2	Kuantitas Kerja	100%	50	29	72,5	23	57,5	22	55
3	Ketepatan Waktu	100%	50	26	65	24	60	24	60
4	Kerja Sama	100%	50	29	72,5	23	57,5	21	52,5
Rata-Rata				-	70	-	59,4	-	55,6

Sumber : Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang, 2025

Tabel 1. 2
Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja

No	Nilai	Keterangan
1	91 – 100	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang 2025

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja pegawai dan data rata – rata kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang tahun 2023 – 2025 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 70% masuk dalam kategori cukup. Kemudian pada tahun 2024 mengalami penurunan yaitu sebesar 59,4% dan pada tahun 2025 sebesar 55,6%, masuk dalam kategori sedang, penurunan itu terlihat di beberapa indikator yang paling jelas pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama. Hal ini terindikasi bahwa terhadap masalah kinerja pegawai. Dari data tabel 1.1 kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang setiap tahun mengalami penurunan, dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama penurunan ini terjadi karena beberapa faktor

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

No	Faktor	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Pegawai
			Kuantitas	%	Kuantitas	%	
1	Kebutuhan Fisiologi	Saya menerima gaji dan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	28	93,3	2	6,7	30
2	Kebutuhan rasa aman	Saya tidak merasa khawatir terhadap keamanan selama bekerja	6	20	24	80	30
3	Kebutuhan sosial	Komunikasi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik	11	36,6	19	63,4	30
4	Kebutuhan penghargaan	Kinerja saya diakui oleh pimpinan	25	83,3	5	16,7	30

5	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri	4	13,3	26	86,7	30
---	----------------------------	---	---	------	----	------	----

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari hasil tabel 1.3 pra survei terhadap pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang dengan menggunakan pernyataan dari indikator motivasi kerja, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang ingin terpenuhi seperti "Saya menerima gaji dan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup" mendapatkan 28 jawaban dengan 93,3%. "Saya tidak merasa khawatir terhadap keamanan selama bekerja" mendapatkan 6 jawaban dengan 20%. "Komunikasi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik" mendapatkan 11 jawaban dengan 36,6%. "Kinerja saya diakui oleh pimpinan" mendapatkan 25 jawaban dengan 83,3%. Dan "Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri" mendapatkan jawaban 4 dengan 13,3%. Dari pernyataan tabel 1.3 di atas membuktikan bahwa para pegawai ingin mendapatkan motivasi berupa, gaji dan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, komunikasi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik, kinerja diakui oleh pimpinan, yang didominasi dengan jawaban iya

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Pegawai
		Kuantitas	%	Kuantitas	%	
1	Penerangan yang ada membantu saya bekerja dengan lebih fokus dan efisien	18	70	12	30	30
2	Saya merasa aman saat melaksanakan tugas di lingkungan Bawaslu	24	80	6	20	30
3	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan alat pendukung sudah layak digunakan	9	30	21	70	30
4	Pimpinan bersikap terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai	26	42,5	4	57,5	30
5	Pemilihan warna di ruang kerja membantu meningkatkan fokus kerja	8	26,6	22	73,4	30

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 1.4 hasil pra survei awal terhadap pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang dengan menggunakan pernyataan dari indikator lingkungan kerja, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang tidak terpenuhi seperti "fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan alat pendukung sudah layak digunakan" hanya mendapatkan 9 jawaban dengan 20%, lalu "pemilihan warna di ruang kerja membantu meningkatkan fokus kerja" hanya mendapatkan 8 jawaban dengan 26,6%, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Rumpak dalam Ariani, dkk. (2020:194) "Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga

kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan”. Menurut Hasibuan dalam Ratnasari (2021:141) “Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Kusumayanti, dkk (2020:183), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitar area kerja yang bisa berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang bisa mempengaruhi produktivitas dan efisiensi pekerja. Menurut Nitiseminoto dalam Husein (2021:599), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerja yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Faida dalam Laksono, dkk. (2021) “lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Laksono (2021:2) “Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan”. Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021:105) “mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Hanafi dalam Kartini, dkk. (2022:168) “kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel (n-30)	Keterangan
Motivasi (X1)	X _{1.1}	0,625	0,279	Valid
	X _{1.2}	0,652	0,279	Valid
	X _{1.3}	0,570	0,279	Valid
	X _{1.4}	0,667	0,279	Valid
	X _{1.5}	0,734	0,279	Valid
	X _{1.6}	0,709	0,279	Valid
	X _{1.7}	0,461	0,279	Valid
	X _{1.8}	0,556	0,279	Valid
	X _{1.9}	0,579	0,279	Valid
	X _{1.10}	0,607	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel motivasi (X1) menggunakan SPSS 25 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n-30)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X _{2.1}	0,807	0,279	Valid
	X _{2.2}	0,635	0,279	Valid
	X _{2.3}	0,611	0,279	Valid
	X _{2.4}	0,661	0,279	Valid
	X _{2.5}	0,753	0,279	Valid
	X _{2.6}	0,714	0,279	Valid
	X _{2.7}	0,807	0,279	Valid
	X _{2.8}	0,566	0,279	Valid
	X _{2.9}	0,681	0,279	Valid
	X _{2.10}	0,665	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel lingkungan kerja (X₂) menggunakan SPSS 25 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (n-30)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,573	0,279	Valid
	Y.2	0,523	0,279	Valid
	Y.3	0,645	0,279	Valid
	Y.4	0,535	0,279	Valid
	Y.5	0,427	0,279	Valid
	Y.6	0,654	0,279	Valid
	Y.7	0,520	0,279	Valid
	Y.8	0,671	0,279	Valid
	Y.9	0,713	0,279	Valid
	Y.10	0,672	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan SPSS 25 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

Uji Reliabilitas

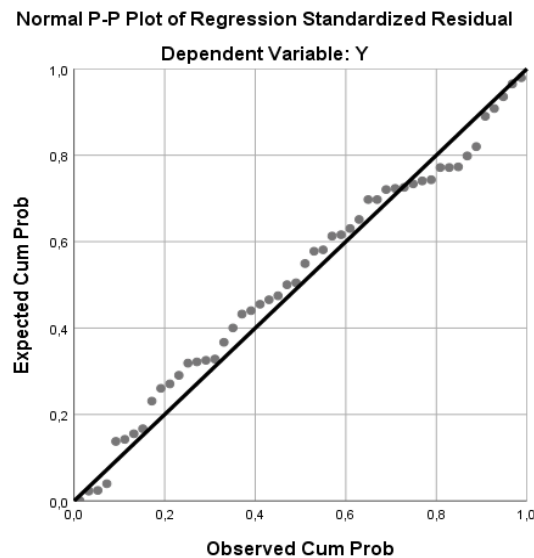
Tabel 4. 4
Nilai Reliabilitas

Variabel	Standar Deviasi	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,60	0,817	Reliabel
Lingkungan	0,60	0,765	Reliabel
Kinerja	0,60	0,745	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS 25 didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 untuk tiga variabel penelitian yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai masing-masing

Uji Normalitas



Gambar 4. 1

Grafik P – Plot Uji Normalitas Data

Melihat gambar 4.1 tampilan grafik normal *probability plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal *probability* terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

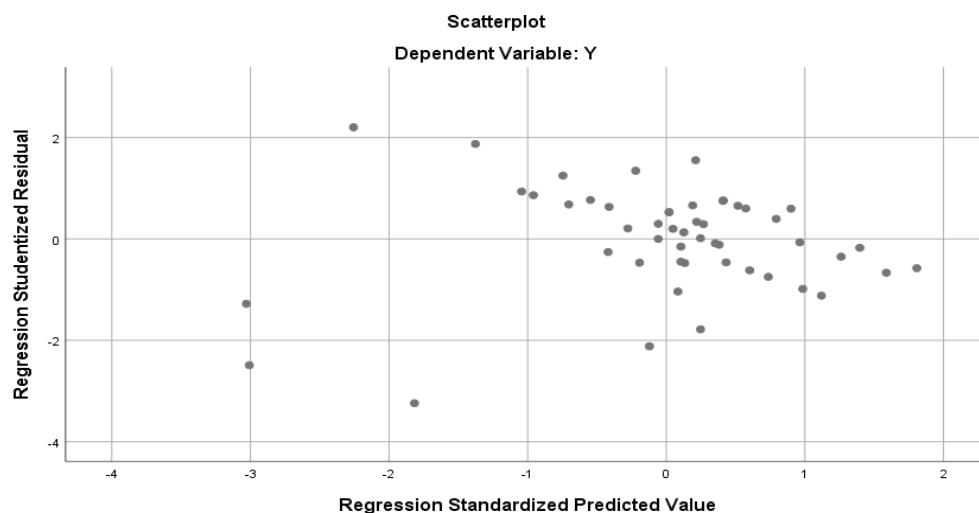
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	16,862	4,472		3,770	,000		
1 X1	,693	,117	,736	5,916	,000	,726	1,378
X2	-,089	,108	-,102	-,824	,414	,726	1,378

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolonieritas antara masing-masing variabel bebas (independent), yaitu dengan melihat nilai *tolerance* 0,726 > 0,10 dan nilai VIF 1,378 < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2025

Gambar 4. 2

Uji Heteroskedestisitas

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik – titik membentuk pola yang jelas, dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedestisitas dalam model regresi

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF

1(Constant)	16,862	4,472	3,770,000		
Motivasi	,693	,117	,7365,916,000	,726	1,378
Lingkungan Kerja	-,089	,108	-,102 -,824,414	,726	1,378

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16.862 menunjukkan bahwa apabila variabel dianggap nol, maka dikatakan bahwa nilai Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (bawaslu) Kota Tangerang sebesar 16.862
2. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,693 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,693 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,89 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,89 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 7
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
			Adjusted R Square			F Change	df1	df2		
1	,687 ^a	,473	,450	3,399	,473	21,058	2	47	,000	1,929

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,473	,450	3,399

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya *R square* adalah 0,473 atau 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi dan lingkungan kerja

fisik terhadap dependen kinerja pegawai sebesar 47,3% sedangkan sisanya ($100\% - 47,3\% = 52,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

Uji Hipotesis

Tabel 4. 9
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,298	4,036			3,791	,000
Motivasi	,642	,099			,682	,459

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil pengujian untuk variabel Motivasi (X₁) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 6,459 $> 2,010$. Hal ini berarti H_0^1 ditolak dan H_a^2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 10
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,245	4,906		6,368	,000
Lingkungan Kerja	,247	,121	,283	2,042	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,047 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,047 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 2,042 $> 2,010$. Dengan demikian maka H_0^1 ditolak dan H_a^2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 11
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,484	2	243,242	21,058	,000 ^b
	Residual	542,896	47	11,551		
	Total	1029,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,058 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga didapat persamaannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,058 > 3,20$ artinya H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama – sama mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t motivasi sebagai variabel independen menunjukkan hasil $t_{hitung} = 6,459$ sedangkan $t_{tabel} = 2,010$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif yang signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen terhadap sebagai kinerja pegawai independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil $T_{hitung} = 2,042$ sedangkan $T_{tabel} = 2,010$ ($T_{hitung} > T_{tabel}$), maka hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang berpengaruh signifikan secara simultan dapat dilihat dari hasil uji f. berdasarkan hasil uji f maka dapat diketahui f_{hitung} sebesar 21,058 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($21,058 > 3,20$). Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama – sama (simultan) variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Ajabar, dkk. (2021). *Reinventing Human Resources Management*. Yogyakarta :Diandra Kreatif.
- Amalya, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cilegon : Runzune Sapta Consultan
- Ghozali, Imam. (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Undip..
- Hasibuan Malayu, S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 18. PT Bumi Aksara
- Iskandar, Oki Iqbal. (2022). *Manajemen SDM strategik*. Cilegon : Runzune Sapta Consultan
- Oki Iqbal Khair, Rob Sosiatri. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Banten : Cv. Amal Insani
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: PT RefikaAditama

Sugiyono, (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Alfabeta. Bandung.
 Suharsimi Arikunto, (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program.*
 Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Jurnal :

- Anant Riskha, D., Ratnasari, S. R. & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Super Box Industries. ISSN 2058-9996. Dimensi, Vol. 9, No. 1 Maret 2020, Hal 74-86.
- Aprilia, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bina Insan Madani Sawangan Kota Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2286-2297.
- Arivanti, E. (2024). The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At Pt. Infomedia Nusantara Digital Helpdesk Peruri Division South Jakarta *International Journal Multisiplinary Science*. Vol 3 No. 1 October 2024, ISSN 2963-8119 (print), ISSN. 2963-7821(online), Page 72-82.
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193-202.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Paslema. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, e-ISSN: 2775-2933, Volume 3, Issue 1, 2022, pp. 43-56.
- Dacosta, Helena L. "Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur." *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, vol. 1, no. 2, 2014.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66-70.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2020), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Taro Paloma Bogor *Jurnal Manajemen Kewiranzahaan* Vol 15 No. 02.
- Hindriani, R., Khair, O. I., Sunardi, S., & Munadjat, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 352-358.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, E-ISSN: 2623-2081, Vol. 10, Issue: 1, Hal: 81-91
- Juhji, Wahyudin, W., Muslihah., E., & Suryapermana, N. (2020) Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 2, Desember 2020, pp. 111-124.
- Junaidi, Zalisman, Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365, Volume 05, No. 03, Maret-April 2023, pp. 10040-10052.

- Kartini, Dewi. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*". 6(1). Hal 25-33. Diakses 8 Januari 2021.
- Khair, O. I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grand manhattan club hotel borobudur Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 1(1), 185-209.
- Makbulloh, M., & Hermawati, R. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 4008-4019.
- Mirza, A., & Sari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indo Suhar Jaya, Cileungsi, Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1816-1826.
- Pratiwi, Z. W., & Purnama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1526-1537.
- Putri, R. L., & Irwansyah, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 87-94.
- R N Nurul Q & Achmad. H. H. (2010), Pengaruhi Motiva Kell Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4 No. 1
- Sopandi, Andi, and Leni F. Gea. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2023, pp. 260-269, doi:10.32493/jism.v3i2.32660.
- Zihono, N. A., & Septiowati, R. (2025). PENGARUH TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIALOGUE GARMINDO UTAMA JAKARTA UTARA. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), 5560-5572.