

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK

Seva Mahsel¹, Roni Fadli²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

^{1,2}Manajemen, Universitas Pamulang

Email: ¹sevaarbaniy@gmail.com, ²dosen02328@unpam.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the effect of physical work environment and work motivation on employee performance at the Sawangan District Office, Depok City, both partially and simultaneously. A quantitative approach was used with a questionnaire measured on a five-point Likert scale. The sample was determined by saturated sampling, namely all 35 employees of the office. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, t-test, and F-test with SPSS version 27. The results show that physical work environment has no significant partial effect on employee performance ($t = 1.033$; $\text{sig.} = 0.305$), while work motivation has a positive and significant partial effect ($t = 4.717$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 166.555$; $\text{sig.} = 0.000$) with a coefficient of determination of 0.843, meaning that 84.3% of the variation in employee performance is explained by the two variables. It is concluded that work motivation is a key factor in improving employee performance at the Sawangan District Office.*

Keywords: *physical work environment; work motivation; employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sawangan Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner berskala Likert lima poin. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh, yaitu seluruh pegawai kantor sebanyak 35 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ($t = 1,033$; $\text{sig.} = 0,305$), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t = 4,717$; $\text{sig.} = 0,000$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 166,555$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan koefisien determinasi 0,843, artinya 84,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Simpulan penelitian ini, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sawangan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik; motivasi kerja; kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi karena kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai menentukan tercapainya tujuan bersama. Pada instansi pemerintah, pegawai adalah aparatur yang

menjalankan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan sehingga kinerjanya berdampak langsung pada kualitas layanan kepada masyarakat. Hasibuan (2019) memandang pengelolaan SDM sebagai upaya mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan

efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi ruang, peralatan, penerangan, warna, kebersihan, sirkulasi udara, dan kebisingan di tempat pegawai bekerja (Sudaryo et al., 2019). Faktor lain adalah motivasi kerja, yakni dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan perilaku kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah (Krisyanto, 2022; Wijaya & Sari, 2020), meskipun temuan pada tiap objek penelitian tidak selalu sama.

Hasil pra-survei di Kantor Kecamatan Sawangan menunjukkan bahwa sarana kerja relatif memadai, yaitu bangunan dua lantai, lima ruang pelayanan, enam ruang staf, sepuluh unit pendingin ruangan, jaringan internet, dan area parkir. Namun, data indikator kinerja utama (KPI) periode 2022–2024 memperlihatkan bahwa kuantitas kerja staf administrasi pada tahun 2024 sebesar 69,40, di bawah batas normal 70, sehingga berstatus bermasalah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa fasilitas fisik yang memadai belum tentu diikuti kinerja yang optimal dan perlu dikaji bersama faktor motivasi pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada Kantor Kecamatan Sawangan Kota Depok. Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis penelitian adalah: H1, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai; H2, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan H3, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif atau verifikatif untuk menguji pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat, pada tahun 2025. Populasi adalah seluruh pegawai kantor tersebut sebanyak 35 orang. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju), didukung observasi dan dokumentasi. Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja fisik (X_1) dengan indikator penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, dan suara kebisingan; motivasi kerja (X_2) dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri; serta kinerja pegawai (Y). Setiap variabel diukur dengan 10 butir pernyataan.

Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 27 melalui uji validitas (r tabel 0,244) dan reliabilitas (Cronbach's $\alpha > 0,600$), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t , dan uji F pada taraf signifikansi 5%. Model regresi berganda dinyatakan dalam persamaan berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keputusan uji hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi: hipotesis nol ditolak apabila nilai $\text{sig.} < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,244. Nilai Cronbach's α masing-masing variabel berada di atas 0,600 sehingga instrumen reliabel (Tabel 1). Secara deskriptif, lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata keseluruhan 3,22 dengan kategori cukup baik.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0,899	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,796	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,955	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200 > 0,05). Nilai tolerance kedua variabel bebas 0,446 (> 0,10) dengan VIF 2,243 (< 10) sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Durbin-Watson 1,578 menunjukkan tidak ada autokorelasi, dan sebaran titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 35,463 + 1,160X_1$ dengan t hitung 1,033 dan sig. 0,305 (> 0,05). Koefisien korelasi sebesar 0,129 tergolong sangat rendah dan koefisien determinasi 0,017, artinya lingkungan kerja fisik hanya menjelaskan 1,7% variasi kinerja (Tabel 2). Dengan demikian H1 ditolak: secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	2,658	2,674	0,994	0,324
Lingkungan kerja fisik	1,416	0,093	15,165	0,000
Motivasi kerja	2,332	0,129	18,070	0,000

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Pembahasan

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan sejalan dengan penelitian pada instansi pemerintah daerah yang melaporkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai (Wijaya & Sari, 2020; Roni et al., 2022). Pegawai yang kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan peluang mengaktualisasikan dirinya

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 4,021 + 0,875X_2$ dengan t hitung 4,717 dan sig. 0,000 (< 0,05). Koefisien korelasi 0,511 berada pada kategori sedang dan koefisien determinasi 0,261, artinya motivasi kerja menjelaskan 26,1% variasi kinerja (Tabel 2). Dengan demikian H2 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Parsial

Variabel	r	R ²	t hitung	Sig.
X ₁ → Y	0,129	0,017	1,033	0,305
X ₂ → Y	0,511	0,261	4,717	0,000

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,658 + 1,416X_1 + 2,332X_2$ (Tabel 3). Koefisien korelasi berganda 0,918 termasuk kategori sangat kuat, dengan koefisien determinasi 0,843 (adjusted R² 0,838). Uji F menghasilkan F hitung 166,555 dengan sig. 0,000 (< 0,05), sehingga H3 diterima: lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 15,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

terpenuhi cenderung bekerja lebih baik, termasuk dalam pelayanan kepada masyarakat.

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial, berbeda dengan Krisyanto (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dipahami karena sarana fisik di Kantor Kecamatan Sawangan sudah relatif memadai sehingga

perbedaan kondisi antarpegawai kecil dan tidak cukup membedakan kinerja. Meskipun demikian, pada model berganda koefisien lingkungan kerja fisik menjadi signifikan ($t = 15,165$) ketika dianalisis bersama motivasi kerja, sehingga lingkungan kerja fisik tetap berperan sebagai faktor pendukung yang efeknya tampak ketika motivasi pegawai diperhitungkan. Hal ini sebaiknya diinterpretasikan hati-hati mengingat jumlah sampel yang terbatas.

Hasil deskriptif juga memberi catatan praktis. Aspek suara kebisingan memperoleh skor terendah pada lingkungan kerja fisik (3,00), sedangkan indikator prestasi kerja merupakan skor terendah pada motivasi (2,94). Pimpinan kantor dapat memprioritaskan penataan ruang kerja yang lebih tenang serta pemberian penghargaan dan target prestasi yang jelas.

SIMPULAN

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sawangan (sig. 0,305), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,000). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan F hitung 166,555 dan koefisien determinasi 0,843. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai pemerintahan kecamatan lebih ditentukan oleh dorongan motivasi daripada sarana fisik semata. Keterbatasan penelitian adalah penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi responden dan hanya dua variabel bebas, sehingga penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau disiplin kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sawangan Kota Depok

yang telah memberikan izin dan membantu pengumpulan data penelitian, serta kepada dosen Program Studi Manajemen Universitas Pamulang atas bimbingannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178.
- Roni, F., Mulyani, S., & Setianingsih. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Cilpan Finance Tangerang II. *Jurnal Universitas Pamulang*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63–76.
- Mulyani, S., Fadli, R., & Seta, A. B. (2026). Peningkatan keterampilan komunikasi melalui public speaking sebagai upaya pengembangan soft skill siswa SMK Bina Harapan Ciseeng. *Abdimaloka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Lokal Nusantara*, 1(2), 121–129.
- Laudya, E., & Fadli, R. (2026). Pengaruh employer branding dan media sosial terhadap pelamar kerja pada Logistik Lazada Hub Pesanggrahan Jakarta Barat. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(5), 1548–1558.

- Saputra, F., & Fadli, R. (2026). Pengaruh disiplin kerja, work-life balance dan kreativitas terhadap produktivitas karyawan PT. Makhtab Madani Akbar. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(2), 492–501.
- Wiranti, W., & Fadli, R. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(12), 644–656.
- Prayoga, G., Anisa, A., Afifah, A., & Fadli, R. (2025). Penguatan peran sumber daya manusia dalam membangun ekosistem kewirausahaan sosial yang berbasis nilai, karakter, dan kolaborasi komunitas pada Yayasan Al Amanah. *Jurnal Abdi Raya Nusantara*, 1(1), 89–95.
- Fadli, R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2025). Pengembangan keterampilan anggota Majelis Ta'lim Khairunnisa dalam mengelola waktu dan meningkatkan produktivitas. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 4(3), 540–545.
- Hidayat, A., & Fadli, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, team work dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Facility Service Area 2 Pondok Indah Mall. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 51–85.
- Seta, A. B., Fadli, R., & Mulyani, S. (2025). Enhancing employee soft skills through Microsoft Office application training. *International Review of Community Engagement*, 1(1), 40–44.
- Mardhatillah, F., & Fadli, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja barista pada PT. Suasana Kreatif Industri Jakarta Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 411–428.
- Fadli, R., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digi Kidz Indonesia. *Economic and Business Management International Journal*, 5(3), 208–214.