

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara

Pasha Vinadhinial^{1*}, Herayati², Vicky Windasari³

^{1, 2, 3} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

* pashavinadhinial@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara agar pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan masyarakat. Untuk mendukung tercapainya kinerja yang optimal, faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara, Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 62 orang petugas PPSU, dan semuanya dijadikan sampel dengan teknik random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert, kemudian diolah menggunakan program SPSS 25. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,086 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $1,745 < 2,00100$ dari t-tabel berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai t-hitung $3,637 > t\text{-tabel } 2,00100$, dan signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,9%. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja petugas PPSU.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Petugas PPSU*

Pendahuluan

Setiap organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar tujuan yang sudah direncanakan bisa tercapai. SDM bukan hanya pelengkap, tetapi justru menjadi penentu keberhasilan organisasi. Keberadaan SDM memberikan energi, keterampilan, kreativitas, dan usaha yang dibutuhkan untuk mengelola aset organisasi. Tanpa dukungan SDM yang baik, sumber daya lainnya tidak dapat berfungsi secara optimal sehingga tujuan organisasi sulit diwujudkan. Kinerja karyawan menjadi ukuran utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Wardana & Wibawa, 2024).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek yang menunjukkan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja, seperti ketelitian, kerapian, serta banyaknya target yang mampu diselesaikan. Selain itu, kinerja juga tampak dari

hasil kerja (*output*) yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sulastri et al., 2023). Aspek lainnya meliputi tanggung jawab terhadap hasil kerja, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah (Arianto & Septiani, 2021). Kinerja karyawan yang baik akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat proses kerja dan menurunkan produktivitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun dari luar. Faktor internal meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi kerja, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal dapat berasal dari gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting karena dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari peralatan, bahan, kondisi fisik, lokasi, hingga sistem kerja yang digunakan (Saputra et al., 2024). Aspek tersebut dapat memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Rohman et al., 2023). Lingkungan kerja dapat ditinjau dari fasilitas yang tersedia, tingkat kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga hubungan antarpegawai (Susanti et al., 2021). Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi sarana, peralatan kerja dan fasilitas sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup suasana kerja, komunikasi dengan atasan, serta kerja sama (Sihalolo & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan lebih bersemangat, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kinerja dan meningkatnya kelelahan kerja. Lingkungan yang kondusif ditandai dengan adanya fasilitas kesehatan, kondisi fisik kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis (Chanderson & Suprastha, 2020). Selain lingkungan kerja, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja pada dasarnya adalah dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Kata motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti pendorong (Kartika, 2022). Motivasi adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk bekerja secara serius demi meraih hasil terbaik (Harianja & Saputro, 2024). Motivasi menjadi kekuatan internal yang memengaruhi cara karyawan bertindak dan bekerja (Pragiwani et al., 2020).

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, motivasi terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, kebutuhan tersebut tampak pada gaji dan fasilitas untuk kebutuhan dasar, jaminan keselamatan kerja untuk rasa aman, hubungan baik dengan rekan kerja untuk kebutuhan sosial, pengakuan atas prestasi untuk kebutuhan penghargaan, serta kesempatan mengembangkan diri untuk aktualisasi (Mailiana & Diana, 2022). Motivasi dapat muncul dari tiga aspek utama, yaitu keinginan, kebutuhan, dan rasa aman (Setiawan, 2021). Faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor motivasi internal, seperti upah, penghargaan, pengakuan, dan keinginan berkuasa, serta faktor eksternal, seperti kondisi kerja, kompensasi, pengawasan, jaminan pekerjaan, dan status. Semakin kebutuhan dan aspek motivasi ini terpenuhi, semakin tinggi pula semangat dan produktivitas karyawan, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja. Semakin kebutuhan ini terpenuhi, semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat membuat karyawan kurang fokus dan kinerjanya menurun (Sitepu et al., 2023).

Sektor pelayanan publik, kualitas SDM juga sangat penting karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Melalui (Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 112 Tahun 2016 ; Peraturan

Gubernur (Pergub) Nomor 212 Tahun 2016), dibentuk tenaga Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP), yang salah satunya adalah Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). PPSU bertugas menjaga kebersihan, memperbaiki fasilitas umum, serta memastikan lingkungan tetap tertata. Dalam melaksanakan pekerjaannya, PPSU tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga menindaklanjuti laporan atau keluhan dari masyarakat yang berkaitan dengan kondisi lingkungan sekitar.

Secara umum, terdapat lima bidang pekerjaan utama PPSU. Pertama, penanganan permasalahan jalan umum, seperti memperbaiki jalan yang berlubang, membenahi pembatas jalan dan trotoar, hingga memperbarui cat marka jalan. Kedua, penanganan saluran, yang meliputi perbaikan saluran rusak, pembersihan sampah yang menghambat aliran air, serta melaporkan potensi gangguan pada saluran air. Ketiga, penanganan taman, mencakup pemotongan pohon tumbang atau dahan patah, pembersihan rumput dan semak, serta merapikan taman agar tetap tertata. Keempat, penanganan kebersihan, antara lain penyapuan jalan, pengelolaan sampah, serta monitoring lapangan sesuai pengaduan masyarakat di sepanjang area kerja. Kelima, penanganan penerangan jalan umum, meliputi perbaikan serta perawatan lampu yang rusak dan berpotensi membahayakan masyarakat.

Tugas-tugas tersebut menunjukkan bahwa PPSU memegang peranan penting dalam menjaga kebersihan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan masyarakat. Namun dalam pekerjaannya, PPSU tidak jarang menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang berat, kondisi lapangan yang tidak selalu mendukung, hingga tekanan saat musim hujan. Kondisi ini dapat berpengaruh pada kinerja mereka, terutama bila tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai dan motivasi yang cukup. Adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta dukungan dari rekan kerja mampu meningkatkan motivasi sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dipaparkan oleh (Muchlis & Rismayanti, 2021) menemukan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja PPSU. Sementara penelitian oleh (Valentina et al., 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun begitu, penelitian yang ada masih memberikan hasil yang bervariasi, dan belum banyak yang berfokus pada PPSU di Kelurahan Kembangan Utara.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara, Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, dapat memengaruhi kinerja PPSU. Dengan mengetahui pengaruh kedua faktor tersebut, pemerintah daerah dapat lebih mudah menemukan faktor-faktor yang mendukung kinerja PPSU dan menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas serta pelayanan publik di tingkat kelurahan.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena berfokus pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Kembangan Utara, Jakarta Barat, yang setiap hari berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam menjaga kebersihan dan fasilitas umum. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena menelaah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja petugas, yang masih jarang dilakukan di tingkat kelurahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas PPSU, baik secara parsial maupun simultan, serta memberikan masukan bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam meningkatkan kinerja petugas melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja.

Metode

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data berupa angka untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan atau pengaruh antarvariabel (Misdawati & Rasbi, 2024). Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan melihat hubungan sebab-akibat. Dalam hal ini, penelitian menelaah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Populasi Penelitian ini adalah seluruh petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara yang berjumlah 73 orang, dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki tugas, tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang relatif sama sehingga dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan (Asrulla et al., 2023). Sampel penelitian diambil menggunakan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih (Asrulla et al., 2023). Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dan hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Jumlah tersebut dinilai representatif sehingga dapat mewakili populasi secara keseluruhan dengan tingkat kesalahan yang masih dapat diterima.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini, yang dilakukan pada petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Beberapa teknik yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan kuesioner (Waruwu et al., 2025). Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap pelaksanaan tugas petugas PPSU, sehingga peneliti dapat melihat secara nyata bagaimana mereka bekerja di lapangan. Selain itu, wawancara juga dilakukan sebagai pendukung untuk menggali informasi lebih mendalam. Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan Ibu Marchelin selaku Kasi Ekonomi dan Pembangunan, guna memperoleh keterangan terkait pelaksanaan tugas serta kondisi kerja petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Selanjutnya, pengumpulan data utama dilakukan melalui kuesioner atau angket yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis. Kuesioner ini diberikan kepada petugas PPSU sebagai responden untuk diisi sesuai dengan kondisi dan pengalaman mereka

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5. Pada skala ini, skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk netral, skor 4 untuk setuju, dan skor 5 untuk sangat setuju (Baharsyah, 2024). Skala tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah dan menafsirkan informasi dari data yang terkumpul agar hasil penelitian lebih valid dan mudah dipahami (Assayyidah & Febrianto, 2025). Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 25. Tahapan analisis mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil

Pengujian kualitas data dilakukan sebagai metode untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat menunjukkan tingkat valid atau tidak valid melalui analisis uji validitas.

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,660	0,2500	Valid
2.	X1.2	0,526	0,2500	Valid
3.	X1.3	0,368	0,2500	Valid
4.	X1.4	0,735	0,2500	Valid
5.	X1.5	0,622	0,2500	Valid
6.	X1.6	0,622	0,2500	Valid
7.	X1.7	0,664	0,2500	Valid
8.	X1.8	0,667	0,2500	Valid
9.	X1.9	0,432	0,2500	Valid
10.	X1.10	0,514	0,2500	Valid

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan X1.1 sampai X1.10 untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Karena memperoleh nilai r-hitung > 0,2500 (r-tabel), menjadikan item-item pernyataan ini dianggap sah serta dapat dijadikan sebagai data yang siap diolah dalam proses penelitian.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,491	0,2500	Valid
2.	X2.2	0,626	0,2500	Valid
3.	X2.3	0,584	0,2500	Valid
4.	X2.4	0,413	0,2500	Valid
5.	X2.5	0,693	0,2500	Valid
6.	X2.6	0,673	0,2500	Valid
7.	X2.7	0,695	0,2500	Valid
8.	X2.8	0,663	0,2500	Valid
9.	X2.9	0,738	0,2500	Valid
10.	X2.10	0,640	0,2500	Valid

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan X2.1 sampai X2.10 untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Karena memperoleh nilai r-hitung > 0,2500 (r-tabel), menjadikan item-item pernyataan ini dianggap sah serta dapat dijadikan sebagai data yang siap diolah dalam proses penelitian.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,658	0,2500	Valid
2.	Y.2	0,768	0,2500	Valid
3.	Y.3	0,712	0,2500	Valid
4.	Y.4	0,714	0,2500	Valid
5.	Y.5	0,821	0,2500	Valid
6.	Y.6	0,797	0,2500	Valid
7.	Y.7	0,813	0,2500	Valid
8.	Y.8	0,762	0,2500	Valid

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan Y.1 sampai Y.8 untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena memperoleh nilai r -hitung $> 0,2500$ (r -tabel), menjadikan item-item pernyataan ini dianggap sah serta dapat dijadikan sebagai data yang siap diolah dalam proses penelitian. Pengujian kualitas data dilakukan sebagai metode untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat menunjukkan tingkat konsistensi atau keandalan melalui analisis uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian kualitas data sebagai metode untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat menunjukkan tingkat konsistensi atau keandalan melalui uji reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Pernyataan	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	10	0,714	0,70	Reliabel mencukupi
2.	Lingkungan Kera (X2)	10	0,822	0,70	Reliabel kuat
3.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,887	0,70	Reliabel kuat

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa alat penelitian ini dianggap konsisten dan dapat dipercaya untuk menilai kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian kualitas data dilakukan sebagai metode untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi syarat kelayakan analisis regresi, yaitu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		62
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a, b}	Std. Deviation	2.71746866
Most Extreme	Absolute	.083
Differences	Positive	.052
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Berdasarkan tabel pengujian 5, menunjukkan bahwa signifiakan uji normalitas metode Kolmogrov- Smirnov memiliki nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa residual model ini mempunyai data secara normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 6. menjelaskan bahwa nilai tolerance untuk variable lingkungan kerja serta motivasi kerja senilai $0,917 > 0,10$ sedangkan untuk nilai VIF keduanya adalah $1,091 < 10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya multikolinearitas tidak ditemukan permasalahan bagi variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja pada model regresi yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.937	5.684		1.748	.086		
Lingkungan Kerja	.157	.090	.203	1.745	.086	.917	1.091
Motivasi kerja	.425	.117	.423	3.367	.001	.917	1.091
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.840	3.238		1.485	.140
Lingkungan Kerja (X1)	-.014	.051	-.038	-.278	.782
Motivasi Kerja (X2)	-.044	.067	-.089	-.655	.515

Dependent Variable : Abs_Res

Tabel 7, pengujian heteroskedastisitas glejser, hasilnya diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,782 serta variabel motivasi kerja sebesar 0,515. Karena kedua nilai tersebut > dari 0,05 maka tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas. Hal ini berarti bahwa model regresi yang homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.937	5.684		1.748	.086
Lingkungan Kerja	.157	.090	.203	1.745	.086
Motivasi Kerja	.425	.117	.423	3.637	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji analisis regresi berganda di atas dapat ditarik kesimpulan $Y = 9,937 + 0,157 X_1 + 0,425 X_2 + \varepsilon$ dengan interpretasi sebagai berikut. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa konstanta (α) adalah 9,937, yang berarti bahwa jika variabel yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi karyawan adalah nol, maka kinerja karyawan adalah 9,937. Pengaruh positif ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,157, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,157 unit. Kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,425 satuan untuk setiap kenaikan satuan motivasi kerja, berdasar koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,425 yang juga menunjukkan pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std Error		Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.937	5.684			1.748	.086
Lingkungan Kerja	.157	.090	.203		1.745	.086
Motivasi Kerja	.425	.117	.423		3.637	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tingkat signifikansi 5%, uji t hitung dan t tabel dibandingkan dalam pengujian hipotesis. Jika uji t hitung > dari t tabel dan signifikansinya < dari 0,05, hipotesis diterima dengan t tabel sebesar 2,00100. Namun, jika tingkat signifikansi > dari 0,05 dan t hitung < dari t tabel, hipotesis ditolak. Uraikan tabel 9 yaitu hasil pengujian uji t secara parsial yakni: Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Nilai t-hitung sebesar 1,745, yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,00100, dan signifikansi sebesar 0,086, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis ditolak. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Nilai t-hitung sebesar 3,637, yang lebih tinggi dari t-tabel sebesar 2,00100 dan signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, ditunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti, motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai F hitung > daripada F tabel dan nilai signifikansinya < dari 0,05, hipotesis diterima dengan F-tabel 3,15. Di sisi lain, hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya > dari 0,05 dan nilai F-hitung < daripada F-tabel. Berikut adalah hasil uji F penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.005	2	83.002	10,871	.000 ^b
	Residual	450.463	59	7.635		
	Total	616.468	61			

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

Berdasarkan tabel 10, hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang < dari 0,05, dan nilai f-hitung sebesar 10,871, yang > dari f-tabel sebesar 3,15. Hipotesis diterima berdasarkan temuan ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi ketika diuji secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.245	2.76314

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

Hasil uji pada tabel 11, menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,269, atau 26,9%. Angka ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan dapat berkontribusi terhadap 26,9% variasi kinerja karyawan. Namun, sisanya, sebesar 73,1%, faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini lebih penting.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 1,745 yang $<$ dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,086 yang $>$ dari 0,05. Hal ini berarti, hipotesis nol (H_0) diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, secara parsial variabel lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PPSU. Artinya, perubahan kinerja petugas PPSU tidak sepenuhnya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik.

Lingkungan kerja secara teori memang dianggap sebagai salah satu faktor yang berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup hal-hal seperti sarana, peralatan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, sikap atasan, serta pola komunikasi yang terjalin. Namun, dalam penelitian ini justru menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak menjadi penentu utama keberhasilan kinerja petugas PPSU. Meskipun fasilitas dan kondisi kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan, kenyataan di lapangan membuktikan bahwa hal tersebut belum cukup kuat untuk mendorong kinerja petugas PPSU.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputra *et al*, 2024). Penelitian mereka menegaskan bahwa meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman, faktor tersebut hanya berperan sebagai pendukung, bukan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja. Dengan kata lain, petugas PPSU tetap dapat menjalankan tugasnya meskipun kondisi lingkungan kerja tidak sepenuhnya ideal, karena mereka lebih bergantung pada motivasi, kedisiplinan, dan manajemen kerja yang diterapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja bukanlah penentu utama kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Faktor lain seperti motivasi kerja, kedisiplinan, pembagian tugas yang jelas, serta pengawasan atasan lebih mungkin memengaruhi hasil kerja mereka. Dengan demikian, penting bagi pihak kelurahan untuk tidak hanya memperhatikan lingkungan kerja, tetapi juga memberikan perhatian lebih pada peningkatan motivasi, komitmen, dan penghargaan terhadap karyawan agar kinerja mereka bisa lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,637 yang $>$ dari t tabel 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang $<$ dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPSU. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki petugas PPSU, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya.

Secara umum, motivasi kerja memang menjadi salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Motivasi ini bisa datang karena adanya kebutuhan yang

harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Pada konteks petugas PPSU, motivasi dapat muncul dari terpenuhinya kebutuhan dasar seperti gaji dan jaminan kerja, rasa aman dalam menjalankan tugas, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Karyawan yang merasa kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi akan lebih giat bekerja, bertanggung jawab, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan pun lebih optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdulu yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mailiana & Diana, 2022). Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih disiplin, semangat, serta bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi, karyawan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, memperoleh dukungan dari atasan, serta mendapat pengakuan atas hasil kerja, maka semangat mereka akan meningkat. Hal tersebut pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pihak kelurahan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi terbukti menjadi kunci penting dalam mendorong kinerja petugas PPSU.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) petugas PPSU di Kelurahan Kembangan Utara. Hasil uji simultan memperlihatkan bahwa F hitung sebesar 10,871 > dari F tabel sebesar 3,153 dengan tingkat signifikansinya 0,000 berada < 0,05. Dengan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan baik antar rekan kerja dan atasan, sangat mendukung dalam peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang muncul dari keinginan untuk mencapai tujuan, penghargaan, dan kesempatan berkembang juga ikut mendorong produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aen *et al*, 2025). Temuan dari penelitian ini menguatkan pendapat bahwa kinerja karyawan bisa meningkat jika lingkungan kerjanya nyaman, tersedia fasilitas yang cukup, serta adanya hubungan baik antara pegawai dan atasan. Selain itu, motivasi kerja yang muncul dari dorongan untuk mencapai target, memperoleh penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Jika kondisi kerja mendukung dan dorongan motivasi karyawan terpenuhi, membuat karyawan lebih tenang dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Kembangan Utara. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama. 1.) Lingkungan kerja ternyata tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Walaupun fasilitas kerja, sarana serta peralatan, dan hubungan dengan rekan kerja dianggap dapat mendukung kenyamanan, kenyataannya faktor ini bukan penentu utama. Hal ini menandakan bahwa faktor lain seperti motivasi, kedisiplinan, dan pembagian tugas lebih menentukan kinerja petugas PPSU. 2.) Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Petugas yang memiliki semangat untuk mencapai tujuan, memperoleh penghargaan, dan merasa puas dengan hasil kerjanya cenderung lebih giat, bertanggung jawab, serta berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja petugas PPSU. Oleh sebab itu, dukungan dari atasan, kesempatan mengembangkan diri, serta penghargaan atas kerja keras sangat dibutuhkan. 3.) Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat motivasi sehingga karyawan lebih fokus dan bersemangat. Pimpinan perlu memperhatikan kedua aspek ini agar produktivitas semakin meningkat.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja perlu lebih diprioritaskan melalui sistem penghargaan, dukungan, dan kesempatan pengembangan diri. Meski lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, faktor ini tetap penting sebagai penunjang. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti disiplin kerja, kepemimpinan, atau sistem penghargaan agar hasilnya lebih menyeluruh.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Aen, A. I., & Sutarmin, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Non Medis RSUD Kardinag Tegal). *Journal Social Society*, 5(2), 1075–1086. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.652>
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v5i4.6315>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis*. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10836>
- Baharsyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna TBK Di DKI Jakarta. *Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan*, 2(4), 28-45. <https://doi.org/10.55606/lencana.v2i4.4035>

- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, 2(1), 122-130. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452>
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 350-60. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>
- Kartika, P., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Pancur Batu Kota Medan. *Journal Transformation of Mandalika*, e-ISSN: 2745-5882, p-ISSN: 2962-2956, 3(3), 46-53. <https://doi.org/10.36312/jtm.v6i9.5368>
- Mailiana, M., & Hayati, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 49-68. <https://doi.org/10.53651/jdeb.v15i1.364>
- Misdawati, M., & Rasbi, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan Percetakan Amy Kota Palopo. *Journal Social Society*, 4(2), 138-157. <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.518>
- Muchlis, N., & Rismayanti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo). *Journal Social Society*, 4(2), 158-175. <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.519>
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117-129. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22-37. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1-18. <https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal ilmiah socio secretum*, 9(2), 273-281. <https://doi.org/10.31294/jiss.v9i2.413>
- Sitepu, A. J., Siti, N., Siregar, S., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the UINSU,

Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2449-2461. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1643>

- Sulastri, S., Suharto, S., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Denma SESCOAL (Detasemen Markas Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 869-879. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.748>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608-618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Valentina, A., Rahman, A., Mawar, M., & Amalia, T. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Lebak Bulus. *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)*, 4(1), 15-34. <https://doi.org/10.18196/jpk.v4i1.16345>
- Wardana, G. F. B. S., & Wibawa, I. M. A. (2024). Pengaruh pemberdayaan karyawan, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(5), 825. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i05.p06>
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>