



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Di Kota Tangerang Selatan

Firly Nurfadila Hasna^{1*}, Hafis Laksmana Nur Aldy²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: firlyanurfadila1@gmail.com, dosen02460@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and the non-physical work environment on employee performance at the Regional House of Representatives (DPRD) Office of South Tangerang City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with an associative approach to examine the influence or relationship between two or more variables. The sampling technique employed is saturated sampling, resulting in a total of 95 respondents as the research sample. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 46.8% and hypothesis testing showing that the *t*-value is greater than the *t*-table value ($9.038 > 1.985$). The non-physical work environment also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 45.6% and hypothesis testing showing that the *t*-value is greater than the *t*-table value ($8.838 > 1.985$). Simultaneously, work motivation and the non-physical work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 31.100 + 0.293X_1 + 0.247X_2$. The coefficient of determination is 50.3%, while the remaining 49.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows that the *F*-value is greater than the *F*-table value ($46.512 > 2.703$).

Keywords: Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh *t* hitung > *t* tabel atau ($9,038 > 1,985$). Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh *t* hitung > *t* tabel atau ($8,838 > 1,985$). Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 31,100 + 0,293X_1 + 0,247X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau ($46,512 > 2,703$).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Non Fisik, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Secara umum, motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui disiplin, produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan.

Dalam instansi pemerintah seperti DPRD, motivasi kerja menjadi hal utama dalam menentukan seberapa besar semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya tanpa adanya motivasi yang kuat, pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang pasif, tidak disiplin, dan minim inovasi. Lemahnya motivasi kerja mulai terlihat pasca pandemi, ketika sistem kerja berubah dan banyak pegawai merasa kurang diperhatikan secara psikologis dan finansial, tahun 2023–2025 menjadi masa penting di mana banyak instansi berusaha mengembalikan semangat kerja pegawai. Motivasi kerja ini diamati di lingkungan kantor DPRD kota Tangerang Selatan khususnya dibagian sekretariat DPRD, Motivasi kerja sangat penting karena merupakan faktor pendorong utama dalam pencapaian target kerja pegawai, Pegawai yang termotivasi biasanya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, lebih jarang absen, dan bersedia bekerja sama dan saling membantu dalam suatu kelompok atau situasi.

Menurut sunyoto (2020:11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi (2020:143) berpendapat “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Dari beberapa teori ahli diatas berkaitan dengan motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh kebutuhan, kondisi psikologis, serta lingkungan, yang mendorong seseorang untuk menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Tabel 1.1
Hasil Data Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai DPRD di Kota Tangerang Selatan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Instansi sudah memberikan tunjangan sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab pegawai	20	17	85%	3	15%
Kebutuhan rasa aman	Pegawai diberikan asuransi dan jaminan hari tua sesuai dengan peraturan DPRD	20	16	80%	4	20%
3. Kebutuhan sosial	Instansi memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dari devisi	20	14	70%	6	30%

	lain					
Kebutuhan penghargaan	Instansi memberikan kenaikan jabatan jika memenuhi persyaratan	20	16	80%	4	20%
Kebutuhan aktualisasi diri	Instansi memberikan kesempatan pada Pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya	20	15	75%	5	25%

Sumber : Hasil Data Sementara Dewan Perwakilan Daerah Tangsel (2025)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil Pra Survey oleh pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan., Berdasarkan data hasil presurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah presurvey 20 pegawai memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari Instansi yang sudah sesuai dengan keinginan Pegawai, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 Pegawai atau 85%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 3 Pegawai atau sebesar 15%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan Pegawai yang menginginkan pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

Tabel 1. 2
Hasil Data Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik DPRD di Kota Tangerang Selatan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	setuju		Kurang setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Struktur kerja	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	20	16	80%	4	20%
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	20	15	75%	5	25%
3. Kerjasama antar Pegawai	Selama ini antar pegawai mampu Berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	20	16	80%	4	20%
4. Perhatian dan dukungan pemimpin	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggungjawabnya dengan baik	20	13	65%	7	35%
5. Kerjasama antar bagian dalam pekerjaan	Kerjasama antar unit kerja pegawai selama ini terjalin dengan baik	20	14	70%	6	30%

Sumber: Hasil data Sementara, 2025

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas, tanggapan pegawai berdasarkan hasil pra survei terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya struktur kerja dengan penugasan disertai kebijakan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kemudian aspek kerjasama antara pegawai, perhatian serta dukungan dari pimpinan, dan kerjasama antara bagian dalam pekerjaan

Tabel 1. 3

Data Kinerja Pegawai DPRD di Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Presentase Pencapaian Target				
		Target	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	85%	82%	80%	90%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	81%	78%	88%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	88%	86%	95%
4	Tanggung Jawab	100%	95%	92%	90%	92%

Sumber: Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan (2024)

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan dikatakan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada indikator kualitas kerja, pencapaian mengalami tren menurun dari 85% pada tahun 2021 menjadi 82% di tahun 2022, serta turun lagi menjadi 80% pada tahun 2023. Namun pada tahun 2024, kualitas kerja menunjukkan perbaikan dengan peningkatan capaian sebesar 90%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun sempat terjadi penurunan, terdapat upaya perbaikan pada tahun terakhir yang dapat diasumsikan sebagai hasil dari evaluasi serta peningkatan standar kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020:11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi (2020:143) berpendapat “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Khaeruman et.al (2021:56) “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja”. Menurut Supradi dalam Sari et.al (2022:4446) Mendefinisikan “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”. Menurut Sedarmayanti dalam Panggabean et.al (2021:634) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” Menurut Khaeruman et.al (2021:8) “Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dengan pendekatan penelitian kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:35) “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Selanjutnya Menurut Sujarweni (2021:39) “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2017), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data seluruh butir kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2017), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan data seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2017), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,945, Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,950 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,915, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.087	95	.200*	.981	95	.326

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.100	3.622		8.587	<,001		
Motivasi Kerja (X1)	.293	.100	.395	2.927	.004	.297	3.371

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.247	.097	.344	2.551	.012	.297	3.371
---------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,297 dan lingkungan kerja non fisik 0,297 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 3,371 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3,371 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.848	.845	3.13073	1.663

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.663 yang berada diantara interval 1.550-2.460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.767	1.432		50.114	<.001
	Motivasi Kerja (X1)	-.561	.466	-.220	-1.202	.234
	Lingkungan kerja Non Fisik (X2)	-.711	.436	-.299	-1.631	.107

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,234 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,107 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)

> 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 3

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.100	3.622		8.587	<,001
	Motivasi Kerja (X ₁)	.293	.100	.395	2.927	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	.247	.097	.344	2.551	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,100 + 0,293X_1 + 0,247X_2$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 31,100 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 31,100 poin
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,293 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,293 poin
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,247 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan kerja non fisik (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,247 poin

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 4

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.492	5.051

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel

motivasi kerja dan Lingkungan kerja Non Fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.492	5.051

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar (100-50,3%) = 49,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 6

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.080	3.641		9.085	<,001
	Motivasi Kerja (X ₁)	.507	.056	.684	9.038	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,038 > 1,985). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kota Tangerang Selatan

Tabel 4. 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.774	3.533		9.843	<,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	.484	.055	.676	8.838	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,838 > 1,985$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kota Tangerang Selatan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2373.112	2	1186.556	46.512	<,001 ^b
	Residual	2346.993	92	25.511		
	Total	4720.105	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,512 > 2,703$), hal ini diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan dalam bab sebelumnya, tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD di Kota Tangerang Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan. Motivasi kerja dirasakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, baik yang bersumber dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Tingkat motivasi yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Apabila motivasi kerja tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 33,080 + 0,507X_1$, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,038 > 1,985$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat

pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,050$) kesimpulannya Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai

2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja non fisik pada Kantor DPRD di Kota Tangerang Selatan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai mencakup hubungan kerja antarpegawai, hubungan dengan atasan, kerja sama tim, serta suasana kerja yang harmonis dalam lingkungan kantor. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dapat menghambat kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang terjalin dengan baik dan saling mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih nyaman dan optimal dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 34,774 + 0,484X_2$, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,676 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,456 atau sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,838 > 1,985$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kota Tangerang Selatan. Dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,050$) kesimpulannya Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kota Tangerang Selatan. Yang mana apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai dapat mengalami penurunan. Namun sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut dapat ditingkatkan dan dikelola secara optimal, maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 31,100 + 0,293X_1 + 0,247X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,709 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,512 > 2,703$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kota Tangerang Selatan

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andrian, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Krisyanto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Malholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid I. New Jersey*. Indonesia : PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*. Bandung: PT Replika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Narimawati, U. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Novitasi, E. (2021). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: UNICORN.
- Putri Nilam Kencana, Mila Sicilia , & Ading Sunarto. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Randi. (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Riinawati. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALPHABET CV.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugarti, E., Mawardi, S., & Mukrodi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan, Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

JURNAL :

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2114-2126.
- Asyraini, S. A. S. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 8(1), 69-81.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264.
- Daliani, P., & Darmadi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 40-50.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Pegawai PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25-32.
- Gista, E. S. P., & Septiani, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 558-564.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.
- Nurfauziah, A., & Arif, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abuba Area Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 5076-5092.
- Radinda, S. W., & Hayati, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjasa Intradin Wilayah Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 565-575.
- Saguni, D. S., & Djabbari, M. H. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146-164.
- Suci, P. A. D., & Saprudin, U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(3), 2801-2816..
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2017). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174-193.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal*

Manajemen, 10(2), 79-85.

- Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pt Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 10(03), 633-644.*
- Puspasari, N. S., & Budhiarjo, I. S. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara, 2(3), 2600-2612.*
- Wulansasi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1).*