



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintahan Kota Depok

Rayhan Febrianto^{1*}, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

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

*Penulis Korespondensi: febriantor653@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of the Depok City Government. The background of this research is based on the importance of human resources in supporting organizational success, as well as the identified issues such as lack of work discipline and suboptimal work environment conditions at DPMPSTP Depok. This research employs a quantitative approach with data collected using a Likert scale-based questionnaire. The sample consisted of 59 respondents selected using a saturated sampling technique. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.317 > t-table 2.002 and a significance level of 0.002 < 0.05. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.718 > t-table 2.002 and a significance level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as indicated by an F-value of 52.743 > F-table 3.16 and a significance level of 0.001 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) is 0.653, indicating that 65.3% of the variation in employee performance is explained by motivation and work environment, while the remaining 34.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Performance; Integrated Services; Investment Office; Motivation; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Depok. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan organisasi, serta ditemukannya permasalahan berupa kurangnya disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal di DPMPSTP Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert. Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,317 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 6,718 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 52,743 > F tabel 3,16 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653, yang berarti 65,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Dinas Penanaman Modal; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi; Pelayanan Terpadu.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan hasil terbaik tanpa didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja terbaik. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, disiplin, dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga hasil kerja yang

dicapai lebih optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah dapat menyebabkan kurangnya tanggung jawab, kurangnya semangat kerja, dan penurunan produktivitas.

Lingkungan Kerja adalah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, memberikan rasa aman, menenangkan, membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas mereka. Tujuan dari suasana kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik, mereka dapat bekerja secara maksimal demi kelancaran pekerjaan di dalam suatu lembaga atau organisasi (Marisyah, 2022).

Menurut (Erna Angreani Manuain, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan karakteristik perilaku yang fokus pada tugas dan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi, kinerja ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap tugas mereka, serta cara karyawan menjalankan pekerjaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut (Arjun et al., 2022) Motivasi kerja adalah salah satu elemen penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang mendorong individu untuk melakukan berbagai aktivitas. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi dan Indikator motivasi menurut (Jannah et al., 2021) yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.

2. Kebutuhan keselamatan

Kebutuhan keselamatan meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial meliputi persahabatan dan interaksi dengan orang lain.

4. Kebutuhan kehormatan

Kebutuhan akan kehormatan meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala aspek fisik dan psikologis yang memiliki pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap para pegawai. Selain itu, lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika memungkinkan individu untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman (Haana Asyifa et al., 2023).

Dimensi serta Indikator Lingkungan Kerja berdasarkan pendapat dari (Safitri, 2022) sebagai berikut:

1. Tempat kerja

Bangunan yang digunakan sebagai tempat kerja tidak hanya dirancang agar terlihat menarik, tetapi juga dibangun dengan memperhatikan keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat menjalankan tugasnya.

2. Perlengkapan kerja yang cukup

Perlengkapan yang cukup sangat dibutuhkan oleh pegawai karena akan membantu mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dihadapi di dalam perusahaan

3. Fasilitas

Sarana yang disediakan perusahaan sangat penting bagi pegawai guna membantu mereka menyelesaikan tugas di tempat kerja

4. Tersedianya sarana transportasi.

Kehadiran sarana transportasi akan membantu karyawan untuk tiba di lokasi kerja tepat waktu, baik yang disediakan untuk karyawan maupun transportasi umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah didapatkan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Marisya, 2022) Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam sebuah perusahaan, berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan. Semua itu dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sambil tetap mematuhi hukum yang berlaku.

Dimensi serta Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan pendapat dari (Safitri, 2022) sebagai berikut:

Dimensi Kualitas Kerja dengan 3 Indikator:

- a. kerapihan
- b. ketelitian
- c. hasil kerja

Dimensi Kualitas dengan 2 Indikator

- a. kecepatan
- b. kemampuan

Dimensi tanggung jawab dengan 2 Indikator

- a. hasil kerja
- b. pengambil keputusan

Dimensi kerja sama dengan 2 Indikator

- a. Jalinan kerja sama
- b. kekompakan

Hipotesis

Ho1: Motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha1: Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho2: Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha2: Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ho3: Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha3: Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil sampel dari populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Menurut (Dr. Amruddin, Roni Priyanda, et al., 2022) total sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk populasi dengan ukuran kurang dari 100 maka sampel dapat diambil seluruhnya. Sehingga penelitian ini menggunakan total sampling dimana total seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 59 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu observasi dan kuesioner, serta data sekunder yaitu mengumpulkan informasi berasal dari data instansi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Uji validitas

Dalam pengujian ini, skor keseluruhan dikorelasikan dengan masing-masing pernyataan. $R_{table} = (df) = n-2 = 59-2 = 57$, tingkat sig. 0,05, sesuai dengan tabel r Product Moment (0,05 : 57) = 0,256. Hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pertanyaaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,717	0,256	Valid
	X1.2	0,760	0,256	Valid
	X1.3	0,675	0,256	Valid
	X1.4	0,714	0,256	Valid
	X1.5	0,705	0,256	Valid
	X1.6	0,694	0,256	Valid
	X1.7	0,661	0,256	Valid
	X1.8	0,743	0,256	Valid
	X1.9	0,553	0,256	Valid
	X1.10	0,632	0,256	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,691	0,256	Valid
	X2.2	0,684	0,256	Valid
	X2.3	0,765	0,256	Valid
	X2.4	0,790	0,256	Valid
	X2.5	0,632	0,256	Valid
	X2.6	0,721	0,256	Valid
	X2.7	0,709	0,256	Valid
	X2.	0,700	0,256	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	Y.1	0,538	0,256	Valid
	Y.2	0,454	0,256	Valid
	Y.3	0,514	0,256	Valid
	Y.4	0,539	0,256	Valid
	Y.5	0,491	0,256	Valid
	Y.6	0,449	0,256	Valid
	Y.7	0,669	0,256	Valid
	Y.8	0,558	0,256	Valid
	Y.9	0,476	0,256	Valid

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien Cronbach's Alpha pada setiap item pernyataan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan kestabilan dari waktu ke waktu. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Motivasi	0,867	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,860	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,669	Reliabel

Sumber: Data olahan penulis, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal probability plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			59
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.44308914
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.099
	Negative		-.070
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.161
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.151
		Upper Bound	.170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Signifikasi Exact (2-tailed) $0.200 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independent) dalam sebuah model regresi. Dalam pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel bebas. Jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas.

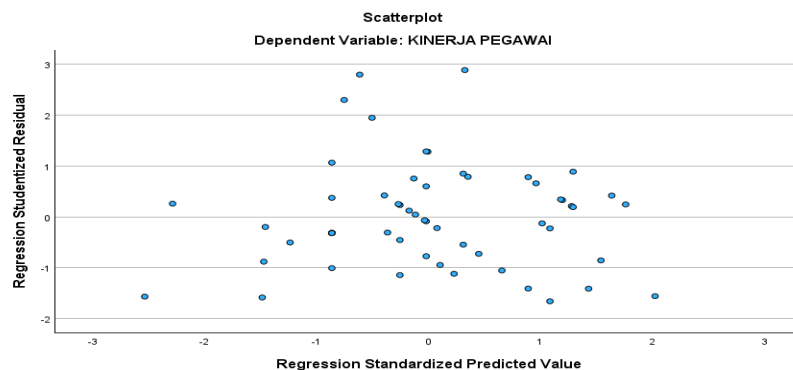
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.735	2.610		4.878	$< .001$		
MOTIVASI	0.246	0.057	0.373	4.317	$< .001$	0.831	1.204
LINGKUNGAN KERJA	0.465	0.069	0.580	6.718	$< .001$	0.831	1.204

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas pada tabel diatas dari masing-masing variabel independent (X1 dan X2) menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,831 > 0,10$ dan nilai VIF-nya sebesar $1,204 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel-variabel independent. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah korelasi dan multikolinearitas antar variabel dan dapat dijadikan sebagai model regresi yang baik.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual (kesalahan prediksi) pada variabel independent dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas adalah dengan menampilkan scatterplot dari residual dan nilai prediksi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data olahan penulis.

Berdasarkan gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik heterokedatisitas dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	12.735	2.610		4.878 < .001
MOTIVASI	0.246	0.057	0.373	4.317 < .001
LINGKUNGAN KERJA	0.465	0.069	0.580	6.718 < .001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Berdasarkan dari data tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a \text{ (constant)} + B1 X1 + B2 X2$$

$$Y = 12,735 + 0.246 (X1) + 0.465 (X2)$$

Dengan demikian berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,735, merupakan nilai yang menunjukkan ketika variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) menunjukkan sebesar 0.246 artinya setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan menghasilkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.246.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.465 artinya setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan menghasilkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.465.

Uji hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel

dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Hasil dari uji t pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	12.735	2.610		4.878 < .001
MOTIVASI	0.246	0.057	0.373	4.317 < .001
LINGKUNGAN KERJA	0.465	0.069	0.580	6.718 < .001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Berdasarkan t tabel dalam pengujian ini sebesar 2.002, dilihat dari tabel diatas maka dapat disimpulkan pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $4.317 > 2.002$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintahan Kota Depok

Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,718 > 2.002 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintahan Kota Depok.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel promosi dan kualitas pelayanan secara simultan terhadap variabel kepuasan pelanggan. Dalam pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.520	2	113.760	52.743	< .001 ^b
Residual	120.785	56	2.157		
Total	348.305	58			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Hasil uji simultan F hitung diperoleh sebesar 52,743 dan nilai Sig. 0,000 sedangkan nilai F tabel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 3,16 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $52,743 > 3,16$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintahan Kota Depok.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat apakah variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang besar atau tidak. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial Part
1 (Constant)	12.735	2.610		4.878	<.001		
MOTIVASI	0.246	0.057	0.373	4.317	<.001	0.611	0.500
LINGKUNGAN KERJA	0.465	0.069	0.580	6.718	<.001	0.733	0.668

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Dari hasil uji koefisien determinasi parsial memperlihatkan persentase pengaruh kompetensi dan disiplin kerja dengan cara mengkalikan angka Beta dengan Zero Order (R^2) = (angka beta x zero order) seperti yang tertera dalam tabel perhitungan berikut:

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi Parsial.

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Motivasi	0,373	0,611	$0,373 \times 0,611 = 0,227903$	227903 = 22,7%
2	Lingkungan Kerja	0,580	0,733	$0,580 \times 0,733 = 0,42514$	42514 = 42,5%
Jumlah				0,682364	65,2%

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi parsial pada tabel IV.9, berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel:

1. $\text{Beta} \times \text{Zero-order} = 0,373 \times 0,611 = 0,256624$

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 0,256624, sehingga kontribusi variabel independen pertama (X1) yaitu motivasi terhadap variabilitas dalam variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai adalah 25,6%.

2. $\text{Beta} \times \text{Zero-order} = 0,580 \times 0,733 = 0,42514$

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 0,42514, sehingga kontribusi variabel independen kedua (X2) yaitu lingkungan kerja terhadap variabilitas dalam variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai adalah 42,5%.

Dapat disimpulkan dari hasil penjumlahan kedua koefisien determinasi parsial dan Zero-order yaitu $25,6\% + 42,5\% = 68,1\%$. Sementara sisanya sebesar 31,9% Artinya, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Motivasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi secara simultan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai yang dipengaruhi secara bersama oleh dua variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Adapun hasil dari uji koefisien determinasi secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.641	1.46863
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI				

Sumber: Data olahan penulis, 2025.

Dilihat dari hasil tabel uji koefisien determinasi secara simultan diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,653. Artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 65,3% terhadap variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 34,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini dan tidak dimasukkan dalam analisis regresi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Pelanggan dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4.317 > 2.002$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa Promosi berpengaruh secara signifikan

terhadap Kepuasan Pelanggan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok.

2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Pelanggan dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $6.718 > 2.002$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok.
3. Variabel Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Pelanggan dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $52.743 > 3,16$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa Promosi dan Kualitas Pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Meskipun variabel motivasi sudah baik, instansi harus membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih terorganisir, jelas, dan konsisten. Sistem ini harus mencakup penghargaan materi dan nonmateri, seperti promosi, piagam, dan pujian publik. Memenuhi kebutuhan pegawai membuat pegawai lebih dihargai.
2. Untuk lingkungan kerja harus berkonsentrasi pada aspek fisik dan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Semua peralatan dan perlengkapan kerja harus diaudit dan diperbarui secara berkala oleh instansi untuk memastikan bahwa kondisinya selalu baik dan memadai. Pekerja secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah lainnya yang lebih luas jangkauannya guna untuk mendapatkan hasil yang lebih general. Penambahan variabel atau mengganti variabel yang dapat memberikan pemahaman lebih menyeluruh terkait faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, F., Baiatun, N., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi penelitian* (1st ed.). CV Pena Persada.
- Amruddin, R. P., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, Ahmad Choirul Anam, Suparto, Jacomina Vonny Litamahuputty, Fathan Mubina Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, Wara Alfa Syukrilla, Nanti Sari Murni, & T. S. (2023). *Pengantar statistika*. PT MAFY Media Literasi Indonesia.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagawan*, 12(3), 171. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., & Tirtayasa, A. S. (2021). Perencanaan pengumpulan data sebagai identifikasi kebutuhan pelatihan lembaga pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- Darwin, M., et al. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Efendi, B., & Kholunnafiah, U. (2023). Pengaruh kualitas layanan, kepercayaan merek dan kepuasan terhadap loyalitas pelanggan paket data internet kartu XL prabayar. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 1(2), 61–69. <https://doi.org/10.61434/dfame.v1i2.116>
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis motivasi kerja pegawai PPPK pada instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>

- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.609>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada kantor unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel Sumatera Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masturi, H., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maya, & Annisa, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belawan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 6(1), 60–69.*
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rizkia, N. D., Jumanah, Sutoyo, M. A. H., Nolia, H., Fakhri, M. M., Bulutoding, L., Huda, N., Mahyuddin, M., Fahmi, A., Sari, R. P., Darmayasa, N., Murniati, S., Amruddin, Amalo, F., Faizal, M., & Bahri, S. (2022). *Metodologi penelitian*.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Phapros Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.* <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://www.penerbitwidina.com>
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan teknologi augmented reality dengan metode multiple marker pada pengenalan komponen komputer. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285. <https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034>
- Wahyuni, V. (2022). Validitas dan reliabilitas instrumen tes kemampuan komunikasi. *Jurnal Sustainable*, 5(1), 89–99.*
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>