

The Effect of Physical Work Environment and Work Motivation on the Performance of Environmental Service Employees of Ponorogo Regency through Job Satisfaction as a Moderating Variable

Fransiska Lia Rusiana¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima : Juni 2024

Diperbaiki : Juni 2024

Disetujui : Juni 2024

Keywords:

Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstract

An organization cannot survive and run without employees or human resources in it. The performance of each employee will determine whether the company can develop or not. In other words, the company's goals are very dependent on employee performance, these expectations are certainly encouraged and supported by management that can support employee performance to be better. The purpose of this study was to find the effect of work environment variables and work motivation on the performance of environmental service employees in Ponorogo district through job satisfaction as a moderating variable. This study uses a quantitative approach with cluster random sampling technique with a total of 53 respondents. Collecting data using a questionnaire with analysis techniques using multiple linear regression analysis method and using Moderated Regression Analysis (MRA).

Abstrak

Suatu organisasi tidak dapat bertahan dan berjalan tanpa karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja setiap karyawan akan menentukan apakah perusahaan dapat berkembang atau tidak. Dengan kata lain tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, harapan tersebut tentunya didorong dan didukung oleh manajemen yang dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. kinerja pegawai dinas lingkungan hidup di kabupaten Ponorogo melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik cluster random sampling dengan jumlah responden 53 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA).

✉ Penulis Korespondensi*

Mudji Kuswinarno

Email: m.kuswinarno@gmail.com

ISSN: 2502-4639

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dari teknologi yang sangat cepat menuntut setiap perusahaan maupun organisasi agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dengan segala situasi serta kondisi. Apabila dikaji secara lebih dalam keberhasilan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menggapai tujuannya tergantung kepada unsur atau komponen pada organisasi itu sendiri, seperti halnya pimpinan atau atasan, karyawan, tujuan, program, sarana serta prasarana yang tersedia. Dari adanya beberapa aspek tersebut salah satunya adalah SDM atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sejauh ini merupakan aset yang paling penting bagi organisasi (Safrizal *et al.*, 2020). Suatu organisasi tidak dapat bertahan dan berjalan tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia didalamnya. Kinerja pada setiap karyawan akan menentukan apakah perusahaan dapat berkembang atau tidak. Pengertian tentang kinerja disebutkan oleh Hasibuan (2013:94) yaitu produk/jasa yang bisa dihasilkan maupun diberikan oleh seorang individu atau kelompok. Kinerja merupakan hasil seorang yang dilakukan secara keseluruhan sepanjang waktu tertentu pada saat melakukan tugas, seperti standar dari hasil kerja, sasaran, target ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta sudah disepakati bersama. Kinerja karyawan menjadi tahapan pencapaian sebagai prestasi kerja seorang karyawan (Safrizal *et al.*, 2020).

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Segala aspek kehidupan pada manusia tidak lepas dari keadaan yang ada pada lingkungan disekitarnya, kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan baik itu secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif dan negatif bagi seorang karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Suatu lingkungan kerja yang bisa dikatakan baik apabila karyawan akan merasa nyaman saat melakukan kegiatan yang dilakukan. Menurut Mardiana dalam (Ngalimun 2019) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari

Motivasi merupakan faktor yang memberikan kekuatan pendorong untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Motivasi ialah faktor-faktor pada diri individu yang dapat mengarahkan serta menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan yang akan dicapainya (Adolfina and Tawas 2017).

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo menjadikan sumber daya manusia atau pegawai sebagai aset yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan andil jasa secara maksimal. Dari hasil wawancara dengan Ibu Riana menjelaskan bahwa kinerja pegawai sedikit menurun. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil kinerja pegawai yang mana belum sesuai dengan target atau tujuan yang

diharapkan. Beberapa pegawai juga kurang disiplin dalam menyampaikan pelaporan dan menyelesaikan tugasnya.

Bidang	Kinerja		
	Target	Realisasi	Capaian
	100%	99,28%	99,28%
	75%	36,79%	49,06%
	2 sekolah	1 sekolah	50%
	50 unit	100 unit	200%
BIDANG PENATAAN DAN PENAATAN PERLINDUNGAN	100 orang	35 orang	35%
	50 kegiatan usaha	106 kegiatan usaha	212%
	100 kegiatan usaha	0	0%
	100%	100%	100%
	90 kegiatan usaha	1107 kegiatan usaha	1230%
	75%	32,60%	43,47%
	85%	100%	117,65%
	119 unit	119 unit	100%
BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH	240 orang	240 orang	100%
	61,54%	73,08%	118,75%
	8 taman kota	8 taman kota	100%
	3 paket pekerjaan	3 paket pekerjaan	100%
	100%	52%	52%
BIDANG PENGENDALIAN	100%	100%	100%

PENCEMARAN,	15%	58,33%	388,87%
KERUSAKAN LINGKUNGAN DAN KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP	6 kelurahan /desa	0	0%
	50 titik	31 titik	62,00%
	10 titik	4 titik	40,00%
	6 Ha	21 Ha	350%
	32 kelurahan /desa	7 kelurahan/desa	21,88%
	14 unit	14 unit	100%
	90%	100%	111,11%
	90%	100%	111,11%
	1255 surat; 45 atk, 13 item barang cetakan dan penggandaan	1255 surat; 45 item atk; 13 item barang cetakan dan penggandaan	100%
	3 item	3 item	100%
	3 item	3 item	100%
SEKRETARIAT	3 item	3 item	100%
	24 item	24 item	100%
	31 unit	31 unit	100%
	2 buah	2 buah	100%
	132 orang	132 orang	100%
	130 rapat	130 rapat	100%
	3 item	3 item	100%

18 orang	18 orang	100%
7 dokumen	7 dokumen	100%

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja dari pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo belum maksimal hal tersebut dilihat dari realisasi dari kinerja yang ditetapkan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Namun juga sudah ada beberapa program kerja yang realisasinya sudah sesuai dengan target. Dari hasil evaluasi kinerja, pimpinan sangat berharap kinerja dan motivasi kerja pegawai lebih di tingkatkan lagi.

Kepuasan kerja mejelaskan terkait korespondensi keinginan dari perseorangan yang muncul karena adanya balasan terhadap apa yang diberikan. Terkait permasalahan kepuasan kerja sendiri di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo pegawai cukup puas dengan apa yang sudah diberikan oleh instansi atau perusahaan. Gaji atau upah pegawai sudah sesuai dengan yang standart dari pemerintah serta adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan.

Lingkungan kerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo memiliki lingkungan kerja yang luas dengan ruang tunggu nyaman dan bersih, terdapat mushola dibelakang gedung sekertariat dan adanya tempat parkir yang luas. Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri NO. 7 Tahun 2006 tentang standar sarana dan prasarana kerja menjelaskan bahwa ruangan kantor untuk staff standar ukurannya 4 m² per pegawai. Akan tetapi bangunan di kantor dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo tergolong bangunan lama dengan ruangan yang sedikit sempit. Beberapa ruangan di kantor berukuran 5x3 m² dipakai untuk 4 atau 5 orang pegawai dan jarak untuk berjalan kurang lebih 50 cm, hal tersebut terkadang mempersulit ruang gerak terutama apabila ada pegawai atau tamu yang lewat untuk kebelakang karna ruang tersebut juga menghubungkan bagian resepsiones dan arah ke mushola dan juga ke aula. Hal itu tentu juga mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja pegawai sedikit menurun hal tersebut dapat dilihat dari laporan evaluasi kinerja pegawai yang mana beberapa kinerjanya belum bias mencapai target yang diharapkan, serta dalam menyelesaikan tugasnya melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Dari hasil laporan kerja tahunan, kepala dinas lingkungan hidup berharap pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya. Hal tersebut dimaksudkan dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja. Sejalan dengan permasalahan atau persoalan yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam terkait judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Yang beralamatkan di Jalaan Halim Perdana Kusuma No.17, Patihan Kidul, Siman , Godang, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63418. Jenis penelitian ini adalah berbentuk penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya sebanyak 81 pegawai yakni semua PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dengan sampel sebanyak 53 orang responden. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Cluster random sampling.

HASIL

Hasil Uji Validasi Data

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA	X1.1.1	0,808	0,271	Valid
	X1.1.2	0,788	0,271	Valid
	X1.2.1	0,725	0,271	Valid
	X1.2.2	0,652	0,271	Valid
	X1.3.1	0,45	0,271	Valid
	X1.3.2	0,622	0,271	Valid
	X1.4.1	0,688	0,271	Valid
	X1.4.2	0,610	0,271	Valid
	X1.5.1	0,593	0,271	Valid
	X1.5.2	0,650	0,271	Valid
	X1.6.1	0,498	0,271	Valid
	X1.6.2	0,531	0,271	Valid
	X1.7.1	0,396	0,271	Valid
	X1.7.2	0,661	0,271	Valid
MOTIVASI KERJA	X2.1.1	0,657	0,271	Valid
	X2.1.2	0,717	0,271	Valid
	X2.2.1	0,790	0,271	Valid
	X2.2.2	0,787	0,271	Valid
	X2.3.1	0,698	0,271	Valid
	X2.3.2	0,708	0,271	Valid
	X2.4.1	0,781	0,271	Valid
	X1.4.2	0,789	0,271	Valid
	X2.5.1	0,753	0,271	Valid
	X2.5.2	0,733	0,271	Valid
KINERJA	Y1.1.1	0,571	0,271	Valid
	Y1.1.2	0,739	0,271	Valid
	Y1.2.1	0,629	0,271	Valid
	Y1.2.2	0,587	0,271	Valid
	Y1.3.1	0,523	0,271	Valid
	Y1.3.2	0,434	0,271	Valid
	Y1.4.1	0,452	0,271	Valid
	Y1.4.2	0,454	0,271	Valid
	Y1.5.1	0,455	0,271	Valid
	Y1.5.2	0,398	0,271	Valid

	Y1.6.1	0,597	0,271	Valid
	Y1.6.2	0,415	0,271	Valid
	Y1.7.1	0,628	0,271	Valid
	Y1.7.2	0,628	0,271	Valid
	Y1.8.1	0,337	0,271	Valid
	Y1.8.2	0,388	0,271	Valid
	Y1.9.1	0,600	0,271	Valid
	Y1.9.2	0,633	0,271	Valid
	Y1.10.1	0,591	0,271	Valid
	Y1.10.2	0,620	0,271	Valid
KEPUASAN KERJA	Z1.1.1	0,636	0,271	Valid
	Z1.1.2	0,757	0,271	Valid
	Z1.2.1	0,776	0,271	Valid
	Z1.2.2	0,676	0,271	Valid
	Z1.3.1	0,677	0,271	Valid
	Z1.3.2	0,921	0,271	Valid
	Z1.4.1	0,853	0,271	Valid
	Z1.4.2	0,678	0,271	Valid

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa pada tiap item pernyataan pada variable lingkungan kerja, motivasi kerja , kinerja dan kepuasan kerja memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > 0,271). Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan telah valid dan dapat dijadikan instrument penelitian.

Hasil Uji Reabilitas data

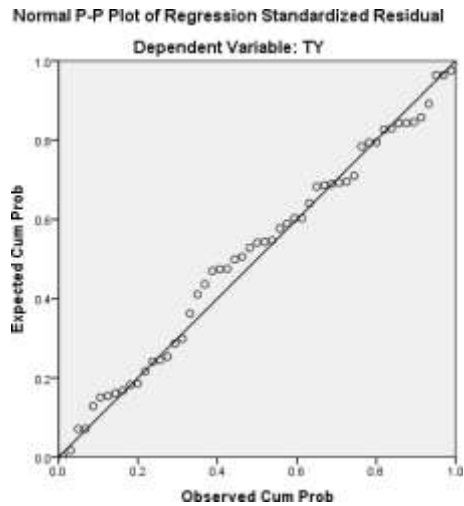
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,870	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,892	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,882	>0,60	Reliabel

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2), kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z) menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan kuesioner tersebut reliable dan dapat digunakan sebagai penelitian.

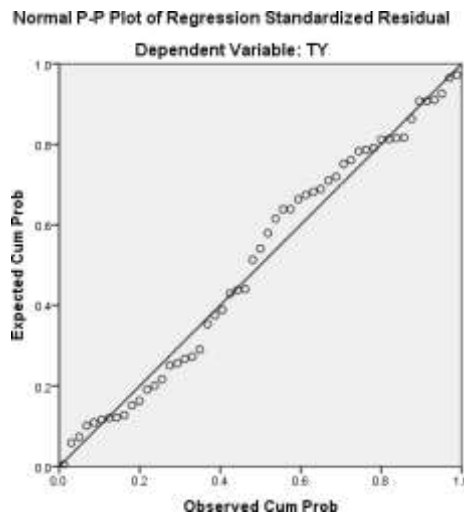
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

1.1 Uji Normalitas *P-P Plot*



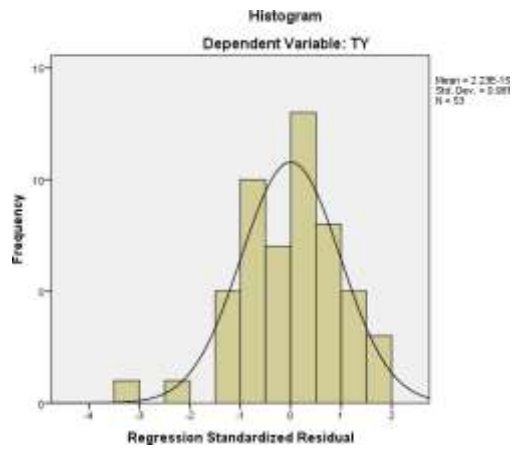
Uji Normalitas dengan Normal P-P PLOT Model 1



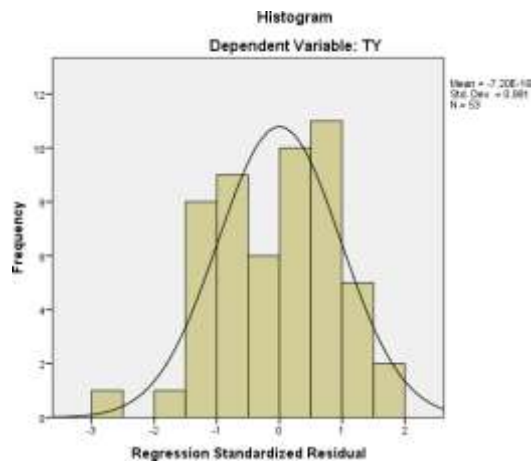
Uji Normalitas dengan Normal P-P PLOT Model 2

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas pada *P-P Plot of Regression Standardized* tersebut terlihat bahwa penyebaran dari data pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar secara jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa distribusi data pada persamaan model di atas telah normal dan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

1.2 Uji Normalitas dengan Histogram



Uji Normalitas Grafik Histogram Model 1



Uji Normalitas Grafik Histogram Model 2

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan), maka grafik tersebut layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

1.3 Uji Normalitas dengan Uji Statistik Non Parametrik *Kolmogorov Smirnov*

Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov Smirnov* Model 1

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27309034
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.062
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil uji *One Sample Kolmogorov-smirnov test* diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja memperoleh nilai signifikansi $0,756 > 0,05$ dengan nilai *Kolmogorov Smirnov-Z* adalah $0,672$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov Smirnov* Model 2

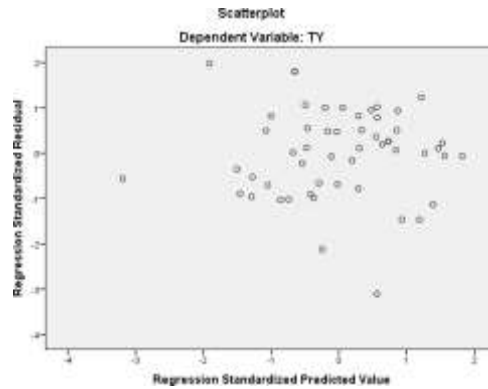
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.85270947
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.072
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734

a. Test distribution is Normal.

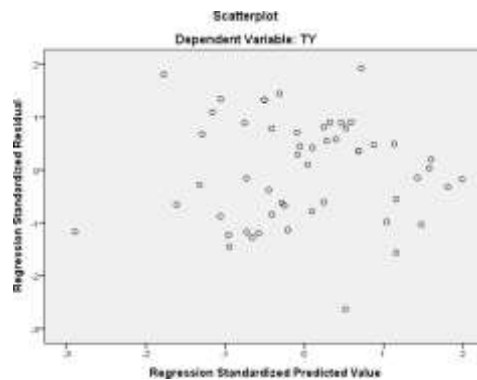
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi memperoleh nilai signifikansi $0,734 > 0,05$ dengan nilai *Kolmogorov Smirnov-Z* adalah sebesar $0,686$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Uji Heterokedastisitas Model 1



Uji Heterokedastisitas Model 2

Berdasarkan pada gambar diatas hasil uji heterikedastisitas di atas menunjukkan bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada peramaan model diatas dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	TX1	.377	2.655
	TX2	.377	2.655

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan hasil uji pada tabel, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya tidak terjadi multikolonieritas pada variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karena memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini bebas dari masalah multikolonieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	X1Z	.172	5.808
	X2Z	.172	5.808

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel 4.16, bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolonieritas karena variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi masing-masing memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
	(Constant)	31.847	4.068		7.830	.000
1	TX1	.359	.117	.342	3.073	.003
	TX2	.828	.159	.580	5.212	.000

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel di 4.17, bisa dilihat bahwa didapatkan persamaan regresi berikut :

$$Y = 31,847 + 0,359X1 + 0,828X2 + 0,05$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 31,847, menyatakan apabila lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja konstan atau tidak ada nilai 0 maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 31,847 atau 31,85%.
- Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar +0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,359 atau 35,9% dengan anggapan motivasi kerja tetap.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar +0,828 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,828 atau 82,8% dengan anggapan lingkungan kerja tetap.

Hasil Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.22	2.961		17.635	.000
		4				
	X1Z	.008	.004	.389	2.083	.042
	X2Z	.013	.005	.466	2.493	.016

a. Dependent Variable: TY

- a. Dari data dapat disimpulkan konstanta sebesar 52,224 menyatakan apabila lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi konstan atau tidak ada nilai 0, maka akan mengalami peningkatan sebesar 52,224 atau 52,22%.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar +0,008 menyatakan setiap penambahan 1 lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,008 atau 0,8% dengan anggapan motivasi tetap.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar +0,013 menyatakan setiap penambahan 1 motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,013 atau 0,13% dengan anggapan lingkungan kerja fisik tetap.

Hasil Uji Moderasi

Hasil Uji Moderasi 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31.847	4.068		7.830	.000
1	TX1	.359	.117	.342	3.073	.003
	TX2	.828	.159	.580	5.212	.000

a. Dependent Variable: TY

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31,847 + 0,359X1*Z + e$$

$$Y = 31,847 + 0,828X2 + e$$

Dari tabel diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberikan nilai koefisien parameter β sebesar 0,359 dengan tingkat signifikan 0,003

Dari tabel diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan nilai koefisien parameter β sebesar 0,828 dengan tingkat signifikan 0,000

Hasil Uji Moderasi Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	52.224	2.961		17.635	.000
1	X1Z	.008	.004	.389	2.083	.042
	X2Z	.013	.005	.466	2.493	.016

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi memberikan nilai koefisien parameter β sebesar 0,008 dengan nilai signifikan 0,042

Diketahui variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi memberikan nilai koefisien parameter β sebesar 0,013 dengan signifikan 0,016

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didapat berdasarkan analisis data. Uji ini digunakan untuk menjawab masalah yang ada dan untuk mengetahui kebenaran akan hipotesis yang diajukan, pengujiannya dilakukan dengan bantuan SPSS.

1. Koefisien Determinan (Uji R²)

Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.757	4.3577

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,757. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kontribusi variabel independent (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.687	4.9488

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1Z

b. Dependent Variable: TY

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa Koefisien Adjusted R Square sebesar 0,687. Hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent (lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

2. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31.847	4.068		7.830	.000
1	TX1	.359	.117	.342	3.073	.003
	TX2	.828	.159	.580	5.212	.000

a. Dependent Variable: TY

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X1) di atas sebesar 3,078 sedangkan t_{tabel} adalah 2.009 diketahui dari perhitungan rumus $df=(n-k)$ dengan tingkat signifikan 0.05, dari hasil uji di atas t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} ($3,078 > 2.009$), dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menjelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berbunyi "Variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki hubungan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo".

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) di atas sebesar 5,212 sedangkan t_{tabel} adalah 2.009 yang lebih kecil dibandingkan dengan t_{hitung} ($5,212 > 2.009$), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan hipotesis yang berbunyi "variabel bebas motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo".

Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Moderasi Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	52.224	2.961		17.635	.000
1	X1Z	.008	.004	.389	2.083	.042
	X2Z	.013	.005	.466	2.493	.016

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar $0,042 < 0,05$ nilai t_{hitung} sebesar $2,083 >$ nilai t_{tabel} 2.009 sehingga dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menguatkan atau tidak melemahkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima. Kepuasan kerja dapat menguatkan atau tidak melemahkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang dipengaruhi lingkungan kerja dapat menguatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,016 < 0,05$ nilai t_{hitung} sebesar $2,493 >$ nilai t_{tabel} 2.009 diketahui dari perhitungan rumus $df=(n-k)$ sehingga dari hasil uji hipotesis bisa ditarik kesimpulan, variabel kepuasan kerja dapat menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 bisa diterima. Kepuasan kerja adalah variabel yang dapat menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Uji F dipakai dalam menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara serempak terhadap variable dependen. Uji F digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ftabel yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan df untuk pembilang $(N1) = K-1 = 3$ dan df untuk penyebut $(N2) = N-K = 53-4 = 49$, sehingga diperoleh hasil Ftabel sebesar $2,79$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji F Model 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3120.630	2	1560.315	82.166	.000 ^b
Residual	949.484	50	18.990		
Total	4070.113	52			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari uji F pada persamaan regresi sebesar 82,166, sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = 53-4 = 49$, maka di dapat F_{tabel} 2, 79 dengan nilai signifikan 0.000. Karena probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F Model 2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2845.576	2	1422.788	58.095	.000 ^b
Residual	1224.537	50	24.491		
Total	4070.113	52			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), X2Z, X1Z

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari uji F model 2 sebesar 58,095 $> F_{tabel}$ 2,79 dengan nilai signifikan 0,000. Maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

PEMBAHASAN

1. Selain itu, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 3,073 $>$ nilai t_{tabel} 2.009. Dan tingkat signifikan 0,003 $<$ 0,05, sehingga bisa didapat kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawainya juga akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simatupang et al. 2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo" hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $5,212 > \text{nilai } t_{tabel} 2,009$. Dan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja yang rendah maka kinerja juga akan rendah atau turun. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ma'ruf and Chair 2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihra Teknik Makassar". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nihra Jaya Teknik Makassar.
3. Dari hasil uji t test nilai t dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar $0,042 < 0,05$ nilai t_{hitung} sebesar $2,083 > \text{nilai } t_{tabel} 2,009$ dari hasil uji hipotesis bisa diambil kesimpulan variabel kepuasan kerja dapat menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 3 dapat diterima. Variabel kepuasan kerja dapat menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agung Prasetyo dan Rahayu Triastity 2017) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi" Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen, dengan adanya kepuasan kerja pada pegawai mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja dapat berpengaruh atau dapat memoderasi pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ dengan $t_{hitung} 2,493 > \text{nilai } t_{tabel} 2,009$. Sehingga dari uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja akan memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Majid dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel moderasi" dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Paradise Batu.

SIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengkaji pengaruh antara variable independen (Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Kerja) variable dependen (Kinerja Pegawai) melalui variable moderasi (Kepuasan Kerja). Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik bisa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil thitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3.073 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja fisik seperti Kebersihan, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, musik di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo. Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil thitung variabel motivasi kerja sebesar 5,212 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi kerja seperti, Kebutuhan fisiologis (physiological needs), kebutuhan rasa aman (safety needs), kebutuhan sosial (social needs), kebutuhan pengakuan (esteem needs), kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs). Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dilihat dari uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,083 dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal tersebut menjelaskan kepuasan kerja mampu memoderasi atau meningkatkan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,008 atau 0,8%.
4. Variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari uji *moderated regression analysis (MRA)* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebanyak 2,493 dengan tingkat sig. $0,016 < 0,05$. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi atau meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,013 atau 0,013%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prasetyo dan Rahayu Triastity. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 64–79.
- Farhah, A dan Ilham, M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/JOPSPE.V5I1.13326>.
- Hasibuan Malayu, S. P. 2015. MSDM: Dasar Dan Kunci Keberhasilan, Jakarta.: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ma'rif dan Chair, U. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>.
- Ngalimun. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Rio, Dori dan Nandan., 2020. The Effect Of Career Development And Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction As A Moderating Variable In Pt. P&P Lembah Karet. *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol.2 (2).
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Sadewo, Surachman, dan Rofiaty, 2021. The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 10(3)(2021) 213-222.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simatupang, Sabar L. T., Tumpak Malau, Dedy Andi Tarigan, Aprialdo Sebasian.
- Miranda Hutabarat. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen Program Studi S1 Manajemen FE-UDA*. 10 Nomor 1:56–65.
- Suwondo, Diah dan Sutanto, Eddy, 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.17.No.2. 41-59.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2014, *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*, Jakarta.: Mandar Maju.