

The Effect of Work Environment and Work Motivation on ASN Performance at the Bandung City Land Office

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pertanahan Kota Bandung

Nurida Amelia Ramdani^{1*}, Bambang Sucipto², Yetty Ntesseo³

Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Bandung^{1,2,3}

nurida.amel@stiabandung.ac.id¹, bambang.sucipto@stiabandung.ac.id²,

yetty.ntesseo@stiabandung.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The background of this research is the non-optimal performance shown by ASN employees in the Registration Section of the Land Office of the Bandung City Land Office. This study aims to examine the influence of the work environment and work motivation on ASN performance in the Registration Section of the Bandung City Land Office. The factors tested were work motivation and work environment as independent variables, while ASN performance was the dependent variable. This type of research is included in quantitative research, while the research method used is descriptive and verification methods. The research population is all ASN employees in the Registration Section for the Determination of Rights at the Bandung City Land Office. The technique of determining the sample is probability sampling using simple random sampling, so that the number of samples is 30 people. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on ASN performance. The magnitude of the influence of work motivation and work environment on ASN performance is 66.8%.

Keywords : Work Motivation, Work Environment, ASN Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai ASN pada Bagian Pendaftaran Kantor Pertanahan Kantor Pertanahan Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Bagian Pendaftaran Kantor Pertanahan Kota Bandung. Faktor yang diuji adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja ASN sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada Bagian Pendaftaran Penetapan Hak pada Kantor Pertanahan Kota Bandung. Teknik penentuan sampel adalah probability sampling dengan menggunakan simple random sampling, sehingga jumlah sampel adalah 30 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN sebesar 66,8%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yaitu faktor paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena berperan paling dominan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan operasional lainnya. (Maswar et al., 2020) Menurut Setiap organisasi/industri akan terus berusaha untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai untuk bisa mencapai tujuan bersama secara optimal. Pada zaman teknologi digital yang semakin maju dan canggih tidak menutup kemungkinan bahwa organisasi/perusahaan masih sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusia karena menjadi faktor pendukung utama pada rangkaian kegiatan operasional. Dalam suatu instansi pemerintahan yang berorientasi dalam melayani

masyarakat, kualitas pelayanan publik juga tentu sangat penting didukung dengan lingkungan kerja sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta adanya motivasi kerja agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kinerja. Maka agar kinerja pegawai dapat bekerja secara optimal, perusahaan/organisasi penting untuk memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan motivasi kerja sehingga bisa menciptakan kualitas kinerja yang baik serta dapat mencapai kualitas pelayanan yang maksimal, hal ini akan menjadikan indikator penting untuk pencapaian tujuan organisasi/perusahaan (Student et al., 2021).

Riset ini hendak menganalisa Kantor Kementerian Agraria serta Tata Ruang atau Badan Pertanahan Nasional (disingkat ATR atau BPN), ialah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang memiliki kewajiban melakukan kewenangan pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dulu diketahui dengan sebutan Kantor Agraria. ATR atau BPN diatur melalui Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2020. Kantor Pertanahan Kota Bandung yang merupakan kantor pelayanan publik, banyak memberikan pelayanan terhadap masyarakat, pada hal ini kantor tersebut memberikan layanan berupa produk seperti pemecahan bidang, pemisahan bidang, penggabungan bidang, balik nama bahkan hingga hak tanggungan dan roya serta masih banyak lagi. Tentu pada hakikatnya Kantor Pertanahan Kota Bandung memiliki visi misi yang kuat untuk merealisasikan dan menciptakan terwujudnya pembangunan jangka menengah, adapun dengan visi mereka yaitu Visi pembangunan nasional merupakan "Terwujudnya Penyusunan Ruang serta Pengurusan Pertanahan yang Terpercaya serta Berstandar Dunia dalam Melayani Warga buat Mensupport Tercapainya: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri serta Berkarakter Berdasarkan Gotong Royong." Berikut ini jumlah pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung pada tahun 2022.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung Tahun 2022 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pegawai	Tingkat pendidikan				Jumlah pegawai
		SLTA/Sederajat	Diploma	S1	S2	
1.	ASN	32	23	24	9	88
2.	Non-ASN	74	24	70	2	150
Total						238

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Bandung

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah ASN < dari jumlah Non-ASN. Pastinya dalam suatu organisasi/perusahaan akan selalu ada penilaian kerja pada setiap pegawainya, begitu juga pada Kantor Pertanahan Kota Bandung yang tentunya setiap tahun akan membuat laporan hasil kerja (SKP) pada pegawai agar bisa melihat data kinerja dari tahun ke tahun apakah grafik produktivitas kerjanya meningkat atau menurun atau adanya faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi naik turunnya kualitas kinerja pegawai serta apakah motivasi kerja juga dapat berpengaruh pada suatu kinerja pegawai. Berikut data persentase kinerja pegawai berdasarkan indikator motivasi kerja kepegawaian dari tahun 2020 hingga tahun 2022.

Tabel 2. Persentase Kinerja Pegawai ASN Pada Seksi PHP Berdasarkan Motivasi Kerja Tahun 2020-2022

No	Tahun	Persentase
1.	2020	90%
2.	2021	87%
3.	2022	89%

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Bandung

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya memiliki perbandingan yang signifikan yaitu pada tahun 2020 kinerja mencapai 90% dan di tahun 2021

menurun menjadi 87% serta meningkat kembali menjadi 89% pada tahun 2022, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada suatu organisasi/instansi itu cukup berpengaruh pada suatu kinerja pegawai ASN di Kantor Pertanahan Kota Bandung. Oleh karenanya maka, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variable seperti lingkungan kerja serta motivasi kerja. Riset ini bermaksud buat mengenali faktor- faktor yang pengaruhi kepada kinerja ASN pada seksi PHP Kantor Pertanahan Kota Bandung dengan melihat peran dari lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diharapkan riset ini memberikan kontribusi bagi institusi agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah aspek yang sangat berarti serta memiliki akibat yang amat besar kepada penampilan pegawai. Apabila tempat aktivitas yang bersih, sehat, aman, serta mengasyikkan, hingga hendak membuat karyawan merasa aman berada di tempatnya serta lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya. Kebalikannya, apabila area kerja kurang mensupport, hingga hendak membuat karyawan merasa tidak aman serta kurang bersemangat dalam menuntaskan tugasnya (Supriyanto& Mukzam, 2018). (Sutrisno, 2016) lingkungan kerja yaitu totalitas sarana dan juga prasarana kerja yang terdapat di dekat pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang bisa pengaruhi penerapan cara kerja. Kawasan aktivitas meliputi tempat bertugas, sarana serta perlengkapan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencerahan, kenyamanan, tercantum pula ikatan kegiatan antara banyak orang yang terdapat ditempat itu (Maswar et al., 2020). Widodo(2015) kawasan kegiatan ialah lingkungan pegawai bisa melakukan tugasnya tiap hari dengan totalitas alat serta infrastruktur kegiatan yang dibutuhkan buat melaksanakan pekerjaan - pekerjaan itu (Ratnasari et al., 2020). Untuk mencapai kenyamanan di tempat kerja, salah satunya dapat dilakukan dengan adanya indikator seperti menjaga prasarana fisik seperti menjaga kebersihan, memberikan pencahayaan yang cukup, memastikan ventilasi udara yang baik, memutar musik, dan menata ruangan kantor yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu mempererat hubungan kerja di antara individu yang bekerja di dalamnya (Kinerja et al., 2011).

(Sedarmayanti, 2011) tipe kawasan kegiatan dibedakan menjadi dua ialah pertama, lingkungan kerja fisik yang ialah seluruh kondisi berupa fisik yang bisa pengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. setelah itu lingkungan kegiatan fisik bisa dipecah dalam 2 jenis, ialah: a. lingkungan yang langsung berkaitan dengan pegawai(semacam: pusat kerja, bangku, meja serta serupanya); b. lingkungan perantara ataupun area biasa bisa pula disebut area kerja yang pengaruhi situasi orang, misalnya(temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencerahan, keributan, fibrasi mekanis, bau tidak nikmat, warna, serta lain- lain). Kedua, lingkungan kerja non fisik ialah ialah seluruhnya situasi yang terjalin berhubungan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, ataupun ikatan dengan bawahan rekan kerja (Swastha, 2019).

Motivasi Kerja

(Siagian, 2012) motivasi merupakan daya dorong yang menjadi penyebab anggota tim ingin serta berkenan buat memobilisasi kemampuannya dalam wujud kemampuan ataupun keahlian, tenaga, serta durasi buat menyelenggarakan bermacam aktivitas yang jadi tanggungjawab serta menunaikan kewajibannya. (Maswar et al., 2020). Bagi(Fadhil dkk., 2018) Motivasi kerja kemauan buat menghasilkan tingkatan usaha yang besar buat tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh keahlian usaha itu buat penuhi sebagian keinginan orang(Ratnasari et angkatan laut(AL), 2020). Keinginan itu timbul kala kepemilikan serta impian tidak balance. Dorongan merupakan kekuatan psikologis buat penuhi impian serta menggapai tujuan apa yang mau digapai seorang.

(Hasibuan, 2008) motivasi ialah faktor yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk mencapai keghairahan kerja sehingga mereka dapat bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi, serta berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting yang mendorong seseorang untuk bekerja (Nurhandayani, 2022). Faktor- faktor yang pengaruhi motivasi Stoner dalam Bismala et al(2017: 106) melaporkan kalau motivasi kegiatan yang merupakan sesuatu sistem dipengaruhi oleh 3 aspek ialah: 1) Kepribadian orang didefinisikan sebagai atensi, tindakan, serta keinginan yang dibawa seseorang kedalam suasana kerja. Dengan begitu bisa diketahui kalau karakter orang mencakup atensi, dirinya, pekerjaan, serta kenutuhan yang diinginkannya. 2) Karakter pekerjaan begitu juga diklaim Herzberg kalau terdapat 2 situasi yang pengaruhi seorang didalam profesinya yang diucap aspek pemicu kebahagiaan, serta aspek pemicu ketidakpuasan. 3) Karakter suasana kerja sendiri dikelompokan selaku selanjutnya: a) Lingkungan kegiatan terdekat yang mencakup tindakan serta tindakan, kawan serta bos ataupun pimpinan, dan iklim yang mereka mengadakan. b) Tindakan organisasi yang mencakup sistem balasan organisai yang pada biasanya memiliki akibat yang amat besar kepada motivasi pegawai (Iskandar & Yusnandar, 2021).

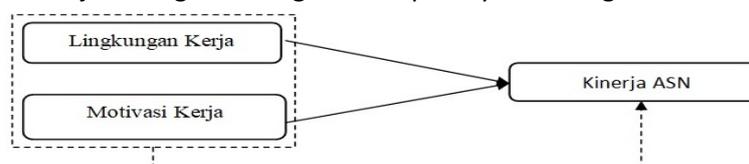
Kinerja Pegawai

(Edison, 2016) kinerja yaitu hasil dari sesuatu cara yang merujuk serta diukur sepanjang priode durasi khusus bersumber pada ketentuan ataupun perjanjian yang sudah diresmikan lebih dahulu (Maswar et al., 2020). Siagian dalam Harpitasari (2010: 12) kalau kinerja pegawai terpengaruh oleh pendapatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan serta motivasi kegiatan (motivation), patuh kegiatan, kebahagiaan kegiatan, dorongan (Supriyanto Mukzam, 2018). Eliyanto (2018) pada hakikatnya, kemampuan ialah hasil yang digapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau profesinya sesuai dengan standar dan kriteria yang diresmikan untuk pekerjaan itu (Iskandar Yusnandar, 2021). (Hasibuan, 2016) kinerja merupakan sesuatu hasil kegiatan yang digapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberatkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan durasi. (Reichenbach et al., 2019). Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja dengan cara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kinerja seseorang sangat diperlukan karena dari kemampuan (performance) itu bisa dikenal seberapa bagus keahlian karyawan dalam membagikan jasa yang bisa me-muaskan warga. (Lisa & Nanik, 2019).

Lingkungan kerja yaitu suatu faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja individu pegawai. Menciptakan suasana kerja yang positif, inklusif, serta lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Nissa & Amalia, 2018). Selain itu motivasi kerja yaitu faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja pegawai kurang akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikarenakan kurangnya semangat yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang ditunjukkan cenderung kurang optimal (Nissa & Amalia, 2018).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Di bawah ini akan disajikan bagan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis riset yang terbentuk yaitu :

H₁. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja ASN.

H₂. Motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja ASN.

H₃. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja ASN.

3. Metode Penelitian

Jenis riset ini termasuk kedalam riset kuantitatif, sedangkan metode riset memakai metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) riset. Variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja ASN. Variabel lingkungan kerja terdiri dari indikator lingkungan kerja fisik, fasilitas, kebersihan, keamanan, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti, 2011). Motivasi kerja terdiri dari indikator disiplin, semangat bekerja, kreativitas, prestasi kerja, apresiasi, dan ambisi (Hasibuan, 2001). Kinerja pegawai terdiri dari indikator *quantity of work*, *quality of work*, *discipline*, *quality*, *initiative personal*, dan *creativity* (Gomes, 2005). Populasi dalam riset ini yaitu seluruh pegawai ASN pada Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung. Teknik penentuan sampel yaitu *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*, sehingga jumlah sampel sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Pria	16	53,33%
Wanita	14	46,77%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan bahwa pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung mayoritas memiliki jenis kelamin pria sebesar 53,33% (16 orang), sedangkan jenis kelamin wanita sebesar 46,77% (14 orang).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SMA/STM/Sederajat	8	26,67%
DIII	3	10,00%
DIV	2	6,67%
S1	17	56,67%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebesar 56,67% (17 orang), sedangkan paling sedikit memiliki tingkat pendidikan DIV sebesar 6,67% (2 orang).

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja ASN

No	Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Mean Skor	Kategori
1	Lingkungan Kerja	764	900	84,49	4,24	Sangat Baik
2	Motivasi Kerja	1414	1800	78,56	3,93	Baik
3	Kinerja ASN	707	900	78,56	3,93	Baik

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditunjukkan pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik, sementara untuk motivasi kerja dan kinerja ASN yang ditunjukkan pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja ASN

No	Variabel	Hasil	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	r hitung > r tabel	Valid
2	Motivasi Kerja	r hitung > r tabel	Valid
3	Kinerja ASN	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6. di atas dari hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,306 (r hitung > 0,306), artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja ASN sudah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja ASN

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,925	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,965	0,70	Reliabel
3	Kinerja ASN	0,899	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2023)

Bersumber dari tabel 7 di atas dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,70, artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja ASN sudah memenuhi kriteria reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	0,05	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

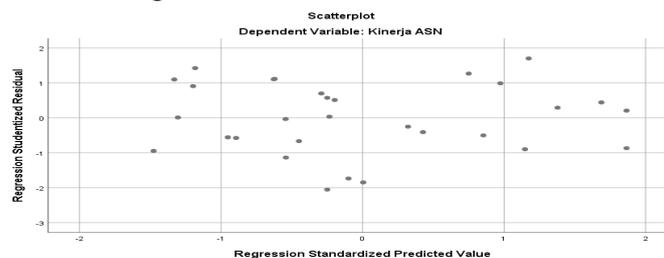
Bersumber dari tabel 8 di atas dari hasil uji normalitas memperlihatkan kalau nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 > 0,05, artinya model regresi sudah terpenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolenieritas

Keterangan	Nilai VIF	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,207	10	Tidak Ada Multikolenieritas
Motivasi Kerja	1,207	10	Tidak Ada Multikolenieritas

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas dari hasil pengujian multikolenieritas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,207 < 10, artinya tidak terdapat gejala multikolenieritas pada model regresi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS (2023)

Bersumber pada gambar 2 di atas membuktikan kalau titik- titik terletak di atas serta di bawah nilai 0 pada sumbu Y, tidak hanya itu titik- titik menyebar dengan cara random serta tidak membuat sesuatu pola khusus, maksudnya tidak ada pertanda heteroskedastisitas pada bentuk regresi.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	-0,131
Lingkungan Kerja	0,541
Motivasi Kerja	0,399

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk yaitu :

$$Y = -0,131 + 0,541X_1 + 0,399X_2$$

1. Bila nilai konstanta sebesar- 0, 131 maksudnya bila variabel bebas ialah lingkungan kerja serta motivasi kegiatan bernilai konsisten ataupun nol(0), hingga variabel depeden hendak bernilai sebesar- 0, 131.
2. Bila angka koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0, 541, maksudnya bila variabel lingkungan kegiatan hadapi kenaikan satu satuan, hingga variabel kinerja ASN hendak hadapi kenaikan sebesar 0, 541. Ciri positif pada angka koefisien regresi membuktikan kalau lingkungan kegiatan mempengaruhi positif kepada kemampuan ASN. Terus menjadi tinggi lingkungan kerja, hingga terus menjadi tinggi kinerja ASN.
3. Bila angka koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0, 399, maksudnya bila variabel motivasi kegiatan hadapi kenaikan satu satuan, hingga variabel kemampuan ASN hendak hadapi kenaikan sebesar 0, 399. Ciri positif pada nilai koefisien regresi membuktikan kalau motivasi kegiatan mempengaruhi positif kepada kemampuan ASN. Terus menjadi tinggi motivasi kerja, hingga terus menjadi tinggi kemampuan ASN.

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel	Nilai t	Nilai Sig	Hasil
Lingkungan Kerja	4,580>1,703	0,000<0,05	H ₁ Diterima
Motivasi Kerja	3,365>1,703	0,002<0,05	H ₂ Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Bersumber pada tabel 11 di atas hasil pengesanan dengan cara parsial membuktikan kalau variabel lingkungan kerja serta motivasi kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada variabel kemampuan ASN.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Simultan

Variabel	Nilai F	Nilai Sig	Hasil
Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja	27,204>3,35	0,000<0,05	H ₃ Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Bersumber pada tabel 12 di atas hasil pengesanan anggapan dengan cara simultan membuktikan kalau variabel lingkungan kerja serta motivasi kegiatan mempengaruhi penting kepada variabel kemampuan ASN.

Tabel 13. Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Keterangan	Nilai	Persentase
R-squared	0,668	66,8%

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Bersumber pada bagan 13 di atas hasil pengesanan koefisien pemastian dengan cara simutlan membuktikan kalau besarnya akibat variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja kepada variabel kemampuan ASN sebesar 66, 8%, sebaliknya lebihnya sebesar 33, 2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar bentuk riset.

Tabel 14. Pengujian Koefisien Determinasi Parsial

Keterangan	Beta	Zero-order	Persentase
Lingkungan Kerja	0,558	0,727	40,5%
Motivasi Kerja	0,410	0,641	26,3%

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Bersumber pada bagan 14. Di atas hasil pengujian koefisien determinasi dengan cara parsial membuktikan kalau besarnya akibat variabel lingkungan kegiatan kepada variabel kemampuan ASN sebesar 40,5%, sebaliknya besarnya akibat variabel motivasi kegiatan kepada variabel kemampuan ASN sebesar 26,3%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasilnya riset menunjukkan lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN sebesar 40,5%. Hasil riset ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu pegawai. Menciptakan suasana kerja yang positif, inklusif, serta lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Nissa & Amalia, 2018).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN sebesar 26,3%. Hasil riset ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai kurang akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikarenakan kurangnya semangat yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang ditunjukkan cenderung kurang optimal (Nissa & Amalia, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil riset menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja ASN sebesar 66,8%. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu pegawai. Menciptakan suasana kerja yang positif, inklusif, serta lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Nissa & Amalia, 2018). Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai kurang akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dikarenakan kurangnya semangat yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang ditunjukkan cenderung kurang optimal (Nissa & Amalia, 2018). Semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

5. Penutup

Hasil riset menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditunjukkan pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung secara keseluruhan termasuk ke golongan kategori terbaik, sementara untuk motivasi kerja dan kinerja ASN yang ditunjukkan pegawai di Seksi Pendaftaran Penetapan Hak Kantor Pertanahan Kota Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Selain itu hasil riset secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi nilai positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Dari hasil riset menunjukkan masih adanya beberapa hal yang masih perlu dibenahi oleh Kantor Pertanahan Kota Bandung berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja ASN. Lingkungan kerja yaitu meningkatkan kelengkapan fasilitas kantor dan kerja pegawai, serta membangun hubungan baik antar pegawai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yaitu adanya pemberian pujian baik secara lisan atau tulisan dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, meningkatkan standar gaji pegawai sesuai tanggungjawab pekerjaan, serta adanya pemberian arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam bekerja. Selain kinerja pegawai yaitu meningkatkan kompetensi pegawai dengan adanya pelatihan pegawai secara berkelanjutan, meningkatkan kerjasama antara pegawai, meningkatkan inisiatif pegawai dalam bekerja, serta memberikan teguran atau sanksi tegas kepada pegawai yang tidak disiplin waktu.

Daftar Pustaka

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Kinerja, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Lisa, H., & Nanik, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 744–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommets, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021).
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAA AJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAA AJ:RGFaLdJalmkC
- Swastha, irawan dan basu. (2019). Irawan dan Basu swastha, Lingkungan Perusahaan, Edisi Pertama (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), hlm 25. 16. *Lingkungan Perusahaan Edisi Pertama (Yogyakarta)*, 16–3