

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN BPSDM KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance at the Competency Development Center Management of The BPSDM Ministry Of Public Works

Ahmad Jogi Suprana¹, Suharini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi : Ahmad Jogi Suprana

Email : ahmadyogis32@gmail.com¹, suharini.suh@bsi.ac.id²

Informasi Artikel:

Diterima 09, 29, 2025

Disetujui 09, 30, 2025

Diterbitkan 10, 03, 2025

Keywords:

Work Environment,

Motivation,

Employee Performance.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja,

Motivasi,

Kinerja Pegawai.

Abstract. Employee performance is a crucial factor in determining the success of government institutions in achieving organizational goals. Low performance is often caused by an unfavorable work environment and inadequate work motivation. Therefore, this study aims to examine the effect of work environment and motivation on employee performance at the Center for Management Competency Development, Human Resources Development Agency, Ministry of Public Works. This research employed a quantitative method by distributing questionnaires to 42 respondents. The partial test results indicate that the work environment has a significant effect on employee performance ($t\text{-count} = 2.834 > t\text{-table} = 2.023$; sig. 0.007), as does motivation ($t\text{-count} = 2.344 > t\text{-table} = 2.023$; sig. 0.024). The simultaneous test using the F-test shows that both independent variables together significantly influence performance ($F\text{-count} = 17.457 > F\text{-table} = 3.238$; sig. 0.000). Meanwhile, the R Square value of 0.472 indicates that 47% of employee performance is explained by the independent variables in this study, while the remaining 53% is influenced by other factors not examined. The findings imply that maintaining a conducive work environment and enhancing effective work motivation are key factors in driving overall employee performance improvement.

Abstrak Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kinerja sering kali disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi kerja yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 responden. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai ($t\text{-hitung} = 2,834 > t\text{-tabel} = 2,023$; sig.0,007), demikian pula dengan motivasi ($t\text{-hitung} = 2,344 > t\text{-tabel} = 2,023$; sig.0,024). Uji simultan melalui uji F membuktikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan ($F\text{-hitung} = 17,457 > F\text{-tabel} = 3,238$; sig. 0,000). Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,472 yang menunjukkan sebesar 47% (setelah dibulatkan) Sementara itu, sisa 53% (setelah dibulatkan) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen yang diteliti dalam studi ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Judul Artikel : *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Dalam konteks birokrasi, kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan publik. Armstrong dan Baron dalam (Rumawas, 2021) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain faktor personal (kemampuan, keterampilan, motivasi), kepemimpinan (dukungan dan arahan), tim (kerja sama), sistem (kebijakan, prosedur, fasilitas), serta faktor kontekstual (lingkungan organisasi).

Namun, fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen (Pusbangkom Manajemen) BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai masih menghadapi kendala. Hal ini tampak dari menurunnya kedisiplinan sebagian pegawai, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya pemanfaatan fasilitas kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya lingkungan kerja dan motivasi, belum berjalan optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai (I'tamara & Hadi, 2021). Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang memadai justru dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja (Lestari & Sudiro, 2021). Selain itu, motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Hasibuan dalam (Adeina et al., 2023) menguraikan lima indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian (Kurniawan & Purwanto, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Nurcholifah et al., 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan (Lestari & Sudiro, 2021). Perbedaan hasil penelitian ini menandakan adanya gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena di lapangan dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menelaah sejauh mana motivasi memengaruhi kinerja, serta menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pusbangkom Manajemen BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Objek penelitian adalah pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen (Pusbangkom Manajemen) BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum. Populasi penelitian berjumlah 42 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Variabel penelitian terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya.

Teknik analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam proses pengujian validitas instrumen, peneliti menerapkan metode perbandingan antara nilai korelasi empiris (r hitung) dengan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi (r tabel). Suatu pernyataan atau item dalam kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya, dianggap tidak valid apabila r hitung lebih kecil dari r tabel. Nilai r hitung tersebut diperoleh melalui hasil analisis data primer menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, khususnya pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) yang dihitung dari jumlah responden dikurangi dua, yaitu $df = n - 2$. Dengan jumlah responden sebanyak 42 orang, maka diperoleh $df = 42 - 2 = 40$. Berdasarkan nilai tersebut, r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,304.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	P1	0,595	0,304	VALID
	P2	0,621	0,304	VALID
	P3	0,511	0,304	VALID
	P4	0,507	0,304	VALID
	P5	0,509	0,304	VALID
	P6	0,44	0,304	VALID
	P7	0,631	0,304	VALID
	P8	0,456	0,304	VALID
Motivasi (X2)	P1	0,654	0,304	VALID
	P2	0,607	0,304	VALID
	P3	0,765	0,304	VALID
	P4	0,146	0,304	VALID
	P5	0,552	0,304	VALID
	P6	0,744	0,304	VALID
	P7	0,722	0,304	VALID
	P8	0,399	0,304	VALID
	P9	0,404	0,304	VALID
Kinerja (Y)	P1	0,623	0,304	VALID
	P2	0,704	0,304	VALID
	P3	0,658	0,304	VALID
	P4	0,518	0,304	VALID
	P5	0,461	0,304	VALID
	P6	0,544	0,304	VALID
	P7	0,667	0,304	VALID
	P8	0,625	0,304	VALID
	P9	0,66	0,304	VALID

Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum

P10	0,623	0,304	VALID
P11	0,615	0,304	VALID

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel Uji Validitas, seluruh item pernyataan yang terdapat pada instrumen kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang secara konsisten melebihi nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Dasar untuk menilai reliabilitas suatu instrumen adalah dengan memeriksa nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka kuesioner atau angket dianggap reliabel dan menunjukkan konsistensi yang baik. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel dan kurang konsisten dalam pengukurannya (Pratama & Permatasari, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,637	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,807	0,60	Reliabel

Merujuk pada Tabel 2, semua item pernyataan yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai, ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua instrumen pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

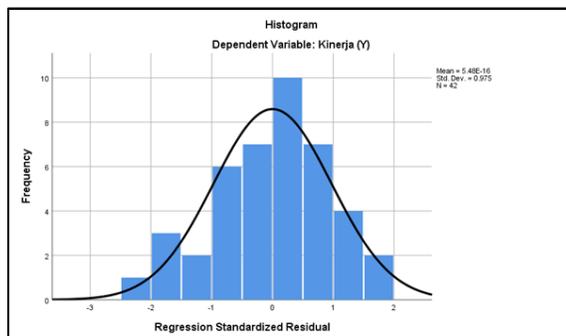
Menurut Nugroho, uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, sedangkan nilai $\leq 0,05$ menunjukkan data tidak normal (Yolinza & Marlius, 2023). Dalam penelitian ini, uji normalitas dihitung menggunakan SPSS versi 25, serta diperkuat dengan analisis grafik histogram dan normal probability plot. Data dianggap normal apabila histogram membentuk pola lonceng terbalik dan titik-titik pada grafik menyebar mengikuti garis diagonal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09766128
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.062
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

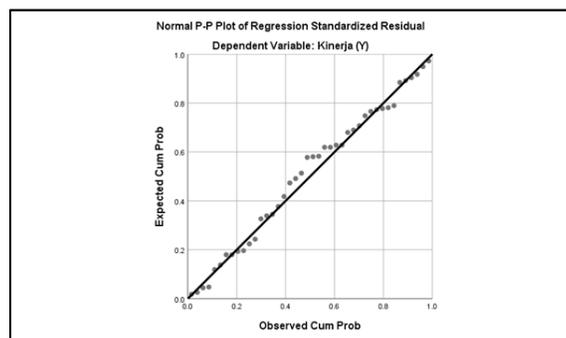
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil uji residual adalah sebesar 0,200. Nilai ini melebihi batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Merujuk pada Gambar 1 yang menampilkan hasil uji normalitas melalui grafik histogram, terlihat bahwa pola grafik menunjukkan distribusi yang simetris, tidak miring ke kanan maupun ke kiri. Grafik tampak membentuk kurva seperti lonceng atau gunung, yang menunjukkan bahwa data dari semua pernyataan dalam kuesioner terdistribusi secara merata dan mengikuti distribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot

Mengacu pada Gambar 2 yang menampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual cenderung mengikuti garis diagonal secara konsisten. Pola ini menunjukkan bahwa sebaran data mendekati sebaran normal, karena titik-titiknya tidak menyimpang jauh dari garis ideal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Refiyana & Vefiadytria, 2024) untuk memahami hubungan antara setiap variabel independen dalam suatu model regresi, perlu dilakukan uji multikolinearitas. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai variance inflation factor (VIF) atau nilai toleransi. Untuk menentukan apakah indikator-indikator tersebut bebas dari multikolinearitas, peneliti dapat menggunakan dua kriteria: nilai tolerance yang harus $>$ dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang harus $<$ dari 10,00.

Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

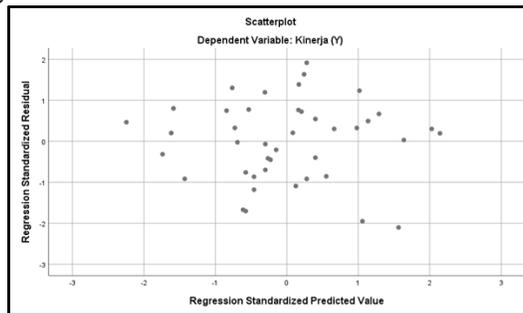
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16.238	5.553			2.924	.006		
Lingkungan Kerja (X1)	.571	.202	.418		2.834	.007	.621	1.609
Motivasi (X2)	.340	.145	.346		2.344	.024	.621	1.609

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan dalam tabel IV.12, nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tercatat sebesar 0,621, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut > dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,609, yang juga < dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara pernyataan variabel independen dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, pernyataan kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak memiliki model regresi yang saling berkaitan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dianalisis melalui grafik Scatterplot. Data dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Sebaliknya, jika titik-titik tersusun teratur membentuk pola, maka data mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3.Scatterplot

Berdasarkan Gambar IV.4 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa tidak ada pola tertentu yang muncul. Titik-titik pada grafik tidak membentuk susunan yang teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang sedang diteliti (Purba et al., 2021).
Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.238	5.553			2.924	.006

Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum

Lingkungan Kerja (X1)	.571	.202	.418	2.834	.007
Motivasi (X2)	.340	.145	.346	2.344	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 16,238 + 0.571X_1 + 0,340X_2$$

Persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16.238 hal menunjukkan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) bernilai sebesar 0 maka nilai variabel Kinerja (Y) tetap sebesar 16.238
2. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,571$. Apabila terjadi kenaikan nilai pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,571
3. Berdasarkan variabel Motivasi (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,340$. Apabila terjadi kenaikan nilai pada variabel Motivasi (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,340.

Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Andivi & Rahmawati, 2020). Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menilai kontribusi setiap variabel independen terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah α sebesar 5% dengan uji dua sisi dan derajat kebebasan ($\alpha/2$; $n-k-1$). Dalam hal ini, perhitungannya adalah $(0,05/2 ; 42-2-1) = (0,025 ; 39)$, yang menghasilkan nilai 2,023. Oleh karena itu, nilai t-tabel yang diperoleh adalah 2,023. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis T:

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	
		Unstandardized					Standardized
		B	Std. Error				Coefficients
1	(Constant)	16.238	5.553		2.924	.006	
	Lingkungan Kerja (X1)	.571	.202	.418	2.834	.007	
	Motivasi (X2)	.340	.145	.346	2.344	.024	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 6, nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) tercatat sebesar 2,834 yang lebih tinggi daripada 2,023, dan nilai signifikansi adalah 0,007, yang < dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai.

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X2) tercatat sebesar 2,344 > 2,023 t-tabel, sementara nilai signifikansi adalah 0,024, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol

Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum

(H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05), atau dengan memeriksa nilai signifikansi (p-value) dari hasil analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.203	2	176.102	17.457	.000 ^b
	Residual	393.416	39	10.088		
	Total	745.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai F-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) adalah 17.457, yang > dari F-tabel sebesar 3,238. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) untuk kedua variabel tersebut adalah 0,000, yang < dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel independen dalam kuesioner ini memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, R² menunjukkan seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada (Jullia & Finatariyani, 2024)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.445	3.176

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

Berdasarkan Tabel 8, hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,472. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan untuk menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47% (setelah dibulatkan). Sementara itu, sisa 53% (setelah dibulatkan) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen yang diteliti dalam studi ini

KESIMPULAN

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai T Hitung yang lebih besar daripada T Tabel, yaitu 2,834 > 2,023, serta nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,007,

Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum

yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

2. Uji T juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $2,344 > 2,023$, dan nilai signifikansi sebesar 0,024, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terlihat dari nilai f hitung yang lebih besar daripada f tabel, yaitu $17,457 > 3,238$, serta nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Dalam model regresi, Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47% (setelah dibulatkan). Sementara itu, 53% (setelah dibulatkan) dari Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, BPSDM, Kementerian PU diharapkan lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi pegawai secara berkelanjutan. Penyediaan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Karena penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi.

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah lain atau sektor swasta, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan dengan lebih luas. Selain itu, sebaiknya ditambahkan variabel lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina, S. N., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Andivi, S. N. P., & Rahmawati, M. E. (2020). PENGARUH KEPUTUSAN INVESTASI, KEPUTUSAN PENDANAAN DAN KEBIJAKAN DIVIDEN TERHADAP NILAI PERUSAHAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1–17. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/4811/4813/>
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13969/pdf>
- Jullia, M., & Finatariyani, E. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 913–923. <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/1024/768>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*

Judul Artikel : *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Bpsdm Kementerian Pekerjaan Umum*

Terapan Dan Keuangan (Mankeu), 11(04), 883–889. <https://www.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/21143/14594>

- Lestari, I. M. A., & Sudiro, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN TULUNGAGUNG). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–13. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7492?utm_source=
- Nurcholifah, D. F., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 10(07), 126–137. www.fe.unisma.ac.id
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI EKSPOR PT. DUA KUDA INDONESIA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Refiyana, A. M. C. R., & Vefiadytria, E. A. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(Februari), 107–118. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Rumawas, W. (2021). *MANAJEMEN KINERJA* (1st ed.). Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press). <http://repo.unsrat.ac.id/4582/1/Buku%20Manajemen%20Kinerja.%20W.Rumawas2021.pdf>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>