Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Jakarta Selatan

Shabira Fitriani[1]*, Ratnawita[2], Fahmi Kamal[3], Haspul Naser[4], Mohammad Anno Zuhrias[5]
[1,2,3,4,5] Universitas Mitra Bangsa
* E-mail Korespondensi: shabira1000@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 12-10-2026
Revision: 01-11-2026
Published: 10-11-2026

DOI Article:
10.24905/permana.v17i3.1668

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Jakarta Selatan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik dan nonfisik, seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, penerapan standar operasional prosedur (SOP), komunikasi, serta hubungan antarpegawai. Sementara itu, Motivasi Kerja mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 523 pegawai dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert (1-5). Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,003 > 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,003 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,489 > 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,013 < 0,05. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 82,23 > F tabel sebesar 3,09. Nilai koefisien determinasi *(R-Square*) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 62,9% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi

Acknowledgment

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a **Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License**

motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta mendorong motivasi kerja pegawai guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, PLS-SEM.

A B S T R A C T

This study aims to determine and analyze the effects of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Directorate General of Regional Development, Ministry of Home Affairs, South Jakarta. The Work Environment in this study encompasses both physical and non-physical aspects, such as work facilities, workplace comfort, the implementation of standard operating procedures (SOPs), communication, and relationships among employees. Meanwhile, Work Motivation includes intrinsic and extrinsic factors that influence employees' enthusiasm, responsibility, and dedication in carrying out their duties. This study employed a quantitative approach using an explanatory research method. The research population consisted of 523 employees, with a sample of 100 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires using a Likert scale (1-5). The collected data were tested for validity and reliability and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS version 4. The results show that Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a T-Statistics value of 3.003 > 1.96 and a P-Values value of 0.003 < 0.05, indicating that the hypothesis is accepted. Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a T-Statistics value of 2.489 > 1.96 and a P-Values value of 0.013 < 0.05. Simultaneously, Work Environment and Work Motivation have an effect on Employee Performance, with a calculated F-value of 82.23 > the F-table value of 3.09. The coefficient of determination (R-Square) of 0.629 indicates that Work Environment and Work Motivation explain 62.9% of the variation in Employee Performance, while the remaining 37.1% is explained by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that the better the work environment and the higher the employees' work motivation, the better their

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

performance. This study is expected to serve as a consideration for the institution in improving the quality of the work environment, both physical and non-physical, as well as encouraging employee work motivation to support continuous improvements in employee performance.

Keyword: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, PLS-SEM*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Roda organisasi, tak terkecuali di lingkup pemerintahan yang mengemban amanah melayani rakyat, tidak akan berputar baik tanpa didukung kualitas kerja para pegawainya itulah mengapa faktor manusia kerap dipandang sebagai penentu utama keberhasilan sebuah lembaga. Tercapai tidaknya sasaran secara efektif dan hemat sumber daya lazim dinilai dari capaian kerja para pegawai, sehingga pembinaan sumber daya manusia yang tepat menjadi keharusan bila ingin capaian kerja terus meningkat.

Ada dua unsur lain di luar kapasitas pribadi yang turut membentuk hasil kerja seseorang, yakni suasana tempat bekerja dan dorongan yang menggerakkannya. Suasana kerja itu sendiri punya dua wajah: dari segi fisik tampak pada kelengkapan ruang, penerangan, sirkulasi udara, dan perkakas kerja, sedangkan dari segi nonfisik terlihat pada bagaimana pegawai berelasi satu sama lain, cara atasan berinteraksi dengan bawahan, arus komunikasi, hingga atmosfer kerja yang tercipta. Wardoyo et al. (2024) mencatat bahwa baik wajah fisik maupun nonfisik ini sama pentingnya dalam membentuk kenyamanan, efektivitas kerja, dan jalannya pekerjaan pegawai.

Ketika suasana kerja terasa kondusif, muncul rasa betah yang ikut mengerek semangat serta hasil kerja pegawai. Sebaliknya, suasana yang tidak mendukung justru menjadi ganjalan bagi jalannya pekerjaan sampai akhirnya menekan capaian kerja hal ini turut dibuktikan oleh Apriliana et al. (2025) lewat temuannya bahwa suasana kerja memberi pengaruh yang berarti terhadap capaian kerja pegawai.

Di samping suasana kerja, ada pula unsur pendorong dari dalam maupun luar diri pegawai yang menggerakkan mereka untuk bekerja mengejar sasaran tertentu itulah motivasi kerja. Pegawai yang penuh semangat kerja cenderung lebih taat aturan dan sungguh-sungguh

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

menuntaskan tugasnya, sedangkan yang minim dorongan justru kehilangan gairah hingga hasil kerjanya pun tidak maksimal. Hal ini senada dengan temuan Putra dan Kurniati (2024) yang mengonfirmasi kaitan positif antara dorongan kerja dan capaian kerja pegawai.

Menariknya, suasana kerja dan dorongan kerja bukan dua hal yang berdiri sendiri-sendiri, keduanya saling menopang dalam membentuk hasil kerja pegawai tempat bekerja yang nyaman mendongkrak semangat sehingga hasil kerja jadi lebih baik, sebaliknya tempat bekerja yang tidak nyaman meredam semangat sampai berimbas pada merosotnya hasil kerja. Mahatani et al. (2025) menguatkan pola ini lewat temuannya bahwa kedua unsur tadi sama-sama berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai secara bersamaan.

Bertolak dari uraian tersebut, upaya membenahi suasana kerja sekaligus memupuk semangat kerja layak menjadi perhatian setiap instansi pemerintahan demi menjaga capaian kerja pegawainya. Salah satu instansi yang memikul peran penting dalam pembangunan di tingkat nasional ialah Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, bagian dari Kementerian Dalam Negeri, yang berkantor di Jakarta Selatan dan mengemban tugas membina serta mengembangkan pembangunan daerah di seluruh Indonesia. Tugas sebesar itu menuntut sumber daya manusia yang bekerja secara optimal, agar setiap program dan kebijakan yang telah disusun dapat berjalan efektif dan efisien.

Selama menjalani program magang, penulis mengamati sendiri beberapa kondisi terkait suasana kerja di lapangan. Dari segi fisik, tampak keterbatasan sarana kerja jumlah printer yang tersedia belum mencukupi, ditambah sejumlah peralatan yang rusak namun belum kunjung diperbaiki sehingga pegawai kerap harus bergiliran memakai fasilitas yang ada, yang berisiko mengganggu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sementara itu dari sisi nonfisik, penerapan standar operasional prosedur (SOP) belum berjalan seoptimal yang diharapkan dan tindakan atas pelanggaran pun cenderung longgar. Komunikasi antarpegawai juga belum sepenuhnya terbuka, membuat atmosfer kerja yang terbentuk belum sepenuhnya kondusif bagi kelancaran tugas. Gambaran-gambaran tersebut mengindikasikan bahwa suasana kerja yang ada saat ini belum sepenuhnya menopang upaya peningkatan hasil kerja pegawai.

Selain itu, indikasi bahwa dorongan kerja sebagian pegawai belum sepenuhnya optimal juga tampak dari pengamatan penulis, tercermin dari minimnya prakarsa dalam menuntaskan tugas serta kebiasaan menunda-nunda pekerjaan tatkala menemui kendala. Ini menandakan

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

bahwa dorongan kerja pegawai masih perlu dipupuk lebih jauh agar hasil kerja yang dicapai bisa lebih baik lagi.

Melihat gambaran di atas, tampak jelas bahwa suasana kerja beserta dorongan kerja di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri belum sepenuhnya menopang peningkatan hasil kerja pegawai ada jarak antara harapan (suasana yang nyaman disertai semangat kerja tinggi yang idealnya mendongkrak hasil kerja) dengan kenyataan di lapangan yang teramati penulis. Bila kesenjangan semacam ini dibiarkan tanpa penanganan, akibatnya bisa berupa pekerjaan yang tidak berjalan seoptimal mungkin serta terganggunya pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan hemat sumber daya.

Ditambah lagi, penelusuran penulis atas berbagai kajian terdahulu memperlihatkan bahwa penelitian serupa mengenai keterkaitan suasana kerja dan dorongan kerja dengan hasil kerja pegawai yang secara khusus mengambil lokasi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri masih jarang ditemukan. Kebanyakan kajian sejenis justru dilakukan di instansi atau organisasi lain, sehingga wajar bila karakteristik kelembagaan, suasana kerja, dan persoalan yang muncul pun berlainan pula. Hal ini menegaskan perlunya penelitian yang secara langsung menghadirkan bukti empiris tentang keterkaitan suasana dan dorongan kerja dengan hasil kerja pegawai di instansi tersebut.

Signifikansi kajian ini tidak lepas dari kedudukan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri yang memegang peran penting dalam mendukung jalannya pembangunan daerah di Indonesia. Diharapkan, hasil penelitian ini mampu menggambarkan secara jelas bagaimana kondisi suasana dan dorongan kerja pegawai berikut pengaruhnya terhadap hasil kerja mereka. Lebih jauh, temuan ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi dalam menyusun kebijakan untuk membenahi suasana kerja, memupuk dorongan kerja pegawai, dan mendongkrak hasil kerja secara keseluruhan. Sementara dari sudut akademik, penelitian ini diharapkan turut memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di ranah manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi rujukan bagi kajian-kajian berikutnya.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan bersifat eksplanatori (*explanatory research*). Data dikumpulkan melalui metode survei cara memperoleh data dari lokasi penelitian secara alamiah, bukan buatan, lewat kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2020:12). Variabel penelitian ini menempatkan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) menjadi variabel dependennya. Penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tanpa pengamatan berulang, dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 523 orang. Penelitian ini memilih teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* teknik yang menurut Sugiyono (2019:82) mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, sehingga setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih dan hasilnya dapat merepresentasikan populasi secara objektif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 9%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (9%)

Dengan populasi sebanyak 523 pegawai, perhitungannya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{523}{1 + 523(0{,}09)^2}$$

$$n = \frac{523}{1 + 523(0{,}0081)}$$

$$n = \frac{523}{5{,}2363}$$

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

$$n = 99{,}88 \approx 100$$

Mengacu pada hasil perhitungan rumus Slovin tersebut, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk meng-analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* digunakan untuk menguji validitas melalui *outer loading*, AVE, dan *cross loading*, serta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sementara itu, *inner model* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel melalui uji *R-Square* (R^2), *Q-Square* (Q^2), dan pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* berdasarkan nilai *T-statistic* dan *P-value* untuk mengetahui signifikansi pengaruh antarva-riabel.

Hipotesis:

H1: Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

H2: Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden, Berdasarkan Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Unit Kerja, Jabatan

Karakteristik	Keterangan	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	44
	Laki-Laki	56
Lama Bekerja	< 3 Tahun	14
	3-8 Tahun	67
	8-14 Tahun	12
	> 14 Tahun	7
	Total	**100**
Unit Kerja	Bagian Keuangan	3
	Bagian Perencanaan	22

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Karakteristik	Keterangan	Jumlah
	Subbagian Organisasi dan Kepegawaian	21
	Subbagian Organisasi dan Sumber Daya Manusia	3
	Subbagian Rumah Tangga	5
	Subdirektorat Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	2
	Subdirektorat Perhubungan	2
	Subdirektorat Perumahan dan Kawasan Permukiman	5
	Subdirektorat Pertanian dan Pangan	11
	Subdirektorat Sosial dan Budaya	2
	Substansi Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Penanaman Modal	2
	Substansi Pariwisata	2
	Substansi Partisipasi Masyarakat dan Informasi Pembangunan Daerah (PEIPD)	7
	Substansi Perindustrian dan Perdagangan	7
	Substansi Perundang-undangan	4
	Substansi Trantibumlinmas	2
	Total	**100**
Jabatan	Analis Kebijakan	1
	Analis SDM Aparatur Ahli Pertama	1
	Arsiparis Ahli Muda	2
	Fasilitator Pemerintahan	2
	Operator Layanan Operasional	3
	Penata Kelola Pemerintahan	1
	Penata Layanan Operasional	15
	Pengadministrasi Perkantoran	3
	Staf	72
	TOTAL	**100**

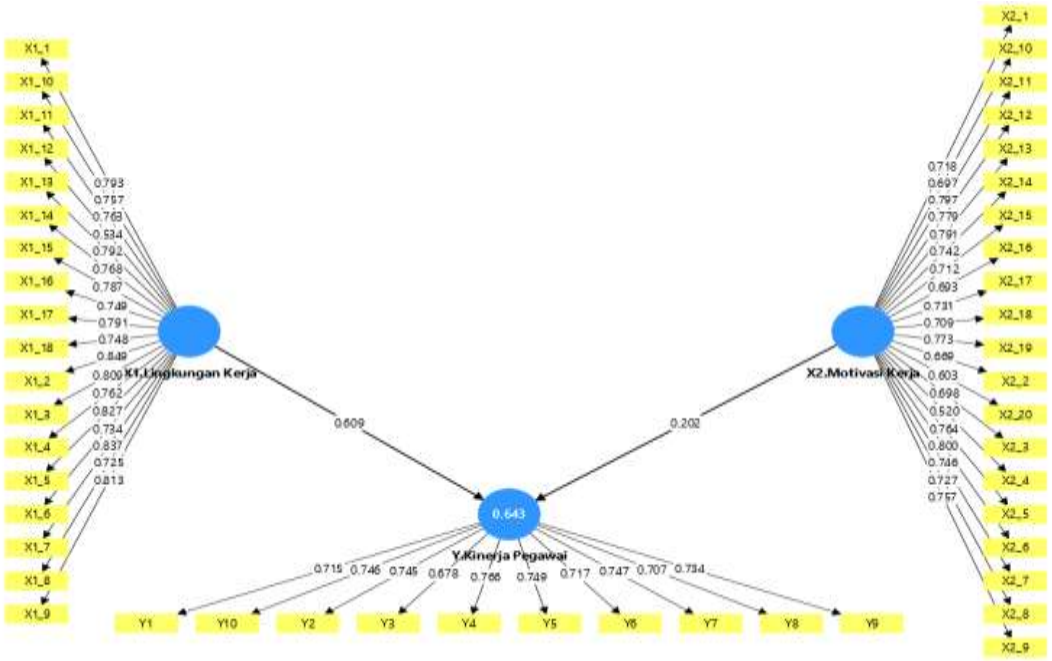
Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dari 100 responden mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang (56%), dengan masa kerja terbanyak 3-8 tahun sebanyak 67 orang (67%). Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari Bagian Perencanaan sebanyak 22 orang (22%), sedangkan berdasarkan jabatan didominasi oleh staf sebanyak 72 orang (72%).

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Outer Model



Gambar 1. Model Penelitian pada SmartPLS

Sumber: data diolah (2026)

Hasil evaluasi model pengukuran *Outer Model* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Pengujian *Outer Model*

Variabel	*Composite reliability*	*Average variance extracted* (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.962	0.615
Motivasi Kerja (X2)	0.949	0.574
Kinerja Pegawai (Y)	0.916	0.547

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, nilai *Composite Reliability* pada seluruh variabel berada di atas 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel juga berada di atas 0,50, sehingga seluruh variabel telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Uji Validitas

Tabel 3. Data Hasil Pengujian *Convergent Validity* Menggunakan *Outer Loading*

Indikator Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.788		
X1.2	0.856		
X1.3	0.816		
X1.4	0.771		
X1.5	0.831		
X1.6	0.735		
X1.7	0.841		
X1.8	0.723		
X1.10	0.745		
X1.11	0.771		
X1.13	0.793		
X1.14	0.774		
X1.15	0.780		
X1.16	0.751		
X1.17	0.797		
X1.18	0.757		
X2.1		0.723	
X2.5		0.756	
X2.6		0.809	
X2.7		0.754	
X2.8		0.736	
X2.9		0.790	
X2.10		0.735	
X2.11		0.803	
X2.12		0.773	
X2.13		0.801	
X2.14		0.740	
X2.15		0.706	
X2.17		0.749	
X2.18		0.718	
Y1			0.713
Y2			0.756
Y4			0.749
Y5			0.749
Y6			0.732
Y7			0.738
Y8			0.717
Y9			0.741
Y10			0.763

Sumber: data diolah (2026)

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Berdasarkan pada tabel 3, seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *Outer Loading* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat *Convergent Validity*.

Selain nilai *Outer Loading*, pengujian *Convergent Validity* juga dilakukan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang menurut Hair et al., dengan nilai 0,50 atau lebih, menunjukkan suatu konstruk telah memenuhi *Convergent Validity*. Hasil pengujian AVE disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Data Hasil Pengujian *Convergent Validity* Menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average variance extracted* (AVE)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.615	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.574	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.547	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Mengacu pada tabel 4, nilai AVE pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,615, Motivasi Kerja sebesar 0,574, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,547. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,50, sehingga ketiga variabel dinyatakan telah memenuhi syarat *Convergent Validity*.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Data Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability*	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.958	0.962	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.943	0.949	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.897	0.916	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Mengacu pada tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Inner Model

Tabel 6. Kriteria Nilai *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2)	Kriteria	Keterangan
0,75	Kuat / *Substantial*	**Kemampuan model menjelaskan variabel dependen tinggi**
0,50	Sedang / *Moderate*	**Kemampuan model menjelaskan variabel dependen cukup**
0,25	**Lemah / *Weak***	**Kemampuan model menjelaskan variabel dependen rendah**

Sumber: data diolah (2026)

Bila dibandingkan dengan acuan tersebut, nilai *R-Square* sebesar 0,629 tergolong sedang/*moderate* karena terletak di antara 0,50 dan 0,75. Artinya, model memiliki kemampuan yang cukup dalam menerangkan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Data Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	***T-Statistics***	***P-values***	**Keterangan**
X1 -> Y	0.436	3.003	0.003	Diterima
X2 -> Y	0.375	2.489	0.013	Diterima

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hipotesis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada tabel 7, nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,436, *T-Statistics* sebesar 3,003, dan *P-Values* sebesar 0,003. Karena *T-Statistics* 3,003 > 1,96 dan *P-Values* 0,003 < 0,05, maka H_1 diterima. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
b. Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada tabel 7, nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,375, *T-Statistics* sebesar 2,489, dan *P-Values* sebesar 0,013. Karena *T-Statistics* 2,489 > 1,96 dan *P-Values* 0,013 < 0,05, maka H_2 diterima. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,003 > 1,96 dan *P-Values* 0,003 < 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil ini konsisten dengan pandangan Sedarmayanti (2017) dalam Pitri et al. (2024), yang menempatkan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi di sekitar pegawai baik fisik maupun nonfisik yang turut memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kenyamanan dan keamanan tempat kerja, ditunjang fasilitas yang memadai, komunikasi yang lancar, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan atasan, bersama-sama membentuk suasana kondusif yang membuat pegawai bekerja lebih efektif. Semakin kondusif lingkungan yang dirasakan, semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,489 > 1,96 dan *P-Values* 0,013 < 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Herzberg (1959) dalam Azwanda et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan berupaya menuntaskan pekerjaan secara optimal sejalan dengan temuan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, semakin besar dampak positifnya terhadap kinerja sebagaimana dikonfirmasi hasil penelitian ini, di mana motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4313-4328 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Daerah Kementerian Dalam Negeri. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji simultan, di mana F hitung sebesar 82,23 > F tabel sebesar 3,09, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Selain itu, nilai *R-Square* sebesar 0,629 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan. Selain itu, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,003 dan *P-Values* sebesar 0,003, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Begitu pula dengan motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,489 dan *P-Values* sebesar 0,013, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 82,23 > F tabel sebesar 3,09, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Selain itu, nilai *R-Square* sebesar 0,629 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 62,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 37,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, E., Basir, B., Soegiarto, I., Kamal, F., & Sofyan, I. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)*, *4*(3), 1–7.

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afiyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Kajian studi literatur manajemen kinerja). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(1), 123–139.

Apriliana, N., Efendi, A., & Anitra, V. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, *10*(1), 336–341.

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.

Atmojo, K., Rizkiawati, S. S., Ratnawita, & Azhari, M. (2025). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *8*(1), 24–39.

Azwanda, Y. E. H., Rustam, Hasri, S., & Sohiron. (2024). Model dua faktor Herzberg dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, *8*(12), 862–866.

Cristanto, A., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Paramitra Multi Prakasa Jakarta Barat. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *1*(1), 20–34.

Darmawan, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah. (n.d.). *Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah*. Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *7*(2), 410–420.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Janoma, P., & Mukarramah, N. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, *8*(1), 78–91.

Mahatani, C., Mansur, M., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3*(3), 820–830.

Mendrofa, Y. J., & Suhardi. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen Indonesia*, *25*(1), 67–79.

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Nazir, M. (2021). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.

Pitri, Y., Marzolina, & Roesdi, R. (2024). Pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga harian lepas (THL) Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 1425–1443.

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, *2*(3), 67–71.

Putra, F. A., & Kurniati, D. (2024). Mengoptimalkan kinerja: Investigasi pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *4*(3), 8283–8294.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.

Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.

Saputra, D., Ilpiyanto, M., & Aprini, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, *3*(3), 771–792.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wardoyo, E. E. R., Kartika, C., & Indrawati, M. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 72–80.

Wirawan. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.

Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja pegawai: Peran motivasi dalam pengaruh komitmen dan lingkungan kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, *3*(1), 46–53.

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License