

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Eliana Wahyuning Tyas¹, Darkiman Ruminta², Dudi Duta Akbar³

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

Kramat Raya No.98, Kelurahan Kwitang, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat,
Email: 64212082@bsi.ac.id¹, Darkiman.dnk@bsi.ac.id², Dudi.ddb@bsi.ac.id³

Submit:
11-09-2025

Revisi:
09-10-2025

Terima
13-10-2025

Terbit Online:
15-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yang memiliki kewenangan pada berbagai bidang pengembangan dan masalah lingkungan. Lembaga ini bertugas melakukan koordinasi, perumusan, hingga evaluasi kebijakan di berbagai bidang tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan yaitu primer dan pengambilan data menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,001 (Motivasi Kerja) dan 0,008 (Lingkungan Kerja). Secara simultan, kombinasi keduanya juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - This research was conducted at the DKI Jakarta Province Development and Environment Bureau which has authority over various areas of development and environmental issues. This institution is tasked with coordinating, formulating, and evaluating policies in these various areas. The purpose of this research is to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at the DKI Jakarta Province Development and Environment Bureau. This research method uses a quantitative approach with a survey method through questionnaire distribution. The data used are primary and data collection uses saturated samples. Data analysis techniques include validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, hypothesis testing and coefficient of determination tests processed using SPSS version 25. The results of the study indicate that partially, each variable has a positive and significant influence on employee performance, namely 0.001 (Work Motivation) and 0.008 (Work Environment). Simultaneously, the combination of the two also provides a positive and significant influence, namely 0.000. Thus, it can be concluded that both individually and together, the variables of work motivation and work environment contribute to improving employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi tidak hanya dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi atau kecukupan anggaran, tetapi juga pada kualitas SDM yang dimilikinya, yang merupakan elemen utama. Komponen penting dalam membantu perusahaan mencapai sasaran mereka ialah pada pengelolaan SDM yang efektif. Karenanya, kemampuan SDM yang ada menjadi penentu utama keberhasilan sebuah organisasi, mengingat bahwa

manusia adalah aset paling berharga dalam setiap aktivitas organisasi (Kibar et al., 2023).

Agar dapat mencapai sasaran mereka, semua lembaga harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang loyal, inovatif, kreatif, serta produktif mampu membantu perusahaan mencapai potensi maksimalnya. Manajemen SDM yang sukses serta mendukung pegawai dapat membantu mencapai sasaran tersebut (Aryani & Selamat, 2024).

Menurut Sedamaryanti, sebagaimana dikutip oleh (Oktavia & Indrawati, 2024) kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh pegawai untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang menjadi kewajibannya, selaras dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pencapaian tersebut harus diperoleh secara legal dan sesuai dengan prinsip etika serta norma moral yang berlaku. Kinerja seorang pekerja mencakup hasil yang dicapai dalam kaitannya dengan input yang diberikan, dengan memperhatikan keterampilan serta kondisi tempat mereka bekerja. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu meningkatkan upaya kerja dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara maksimal. Ini akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dianggap baik apabila dianggap dengan tujuan yang ditetapkan ataupun dapat penuhi kebutuhan perusahaan (Aulia et al., 2025).

Motivasi kerja serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bisa menjadi dua faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja. Motivasi berperan membangun semangat kerja, inovasi, kreativitas, serta memperkuat rasa tanggung jawab. Dengan adanya motivasi, akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja (Tamiya, 2024). Proses motivasi kerja menjelaskan kekuatan, fokus, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Memberikan motivasi berfungsi untuk mengarahkan energi mereka pada tugas dan aktivitas di lingkungan kerja, serta memastikan pegawai merasakan adanya keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi (Indardi, 2024).

Lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut (Hanovan et al., 2025) sosial, fisik, serta psikologis dari lingkungan kerja suatu organisasi berdampak pada kinerja pegawai. Pengelolaan lingkungan kerja secara strategis terbukti efektif dalam mendukung peningkatan kinerja serta pencapaian pegawai. Ruang kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana yang lebih kondusif dan menyenangkan, sehingga mempermudah pelaksanaan tugas (Prasetya & Arif, 2025).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan lainnya. Namun, dalam penelitian ini hanya difokuskan pada dua variabel utama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pemilihan kedua variabel ini didasarkan pada adanya research gap serta perbedaan hasil temuan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja ditemukan berpengaruh signifikan di BKPSDM Tulungagung (Lestari & Sudiro, 2021) tetapi tidak di Puskesmas Kedamean (Oktavia & Indrawati, 2024). Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh

signifikan di perusahaan bidang metal di Bekasi (Yunita, 2025) namun tidak signifikan di PT. Wonti Indonesia (Kumala & Saputro, 2024).

Ketimpangan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bergantung pada konteks organisasi dan lokasi geografis. Penelitian ini mengisi kekosongan dengan mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di biro ini menggunakan data terkini, sekaligus memperluas cakupan variabel serta memperbarui konteks organisasi dan waktu penelitian.

Mengacu dari Anwar Prabu Mangkunegara didalam (Nisa & Nurwahyudi, 2025), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

- Tanggungjawab,
- Prestasi kerja,
- peluang untuk maju,
- pengakuan atas kinerja,
- pekerjaan yang menantang.

Nabawi mencantumkan indikator-indikator berikut sebagai ciri tempat kerja yang sehat dalam penelitian (Desiyani, 2025):

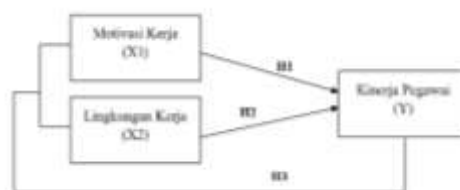
- penerangan,
- kebersihan,
- suhu udara,
- kebisingan,
- keamanan,
- hubungan antar pegawai.

Asep Sumarsana mengutip dari (Desiyani, 2025) bahwa terdapat sejumlah indikator utama yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur kinerja pegawai. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

- kualitas kerja,
- kuantitas kerja,
- tanggung jawab,
- kerja sama,
- inisiatif.

Kerangka Berpikir

Uma Sekaran mendefinisikan “kerangka konseptual sebagai model yang menggambarkan hubungan dan aspek-aspek yang terkait dengan penelitian. Kerangka teoretis yang kokoh seharusnya dapat menerangkan interaksi antara variabel-variabel penelitian” (Sugiyono, 2022). Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen dalam kerangka konseptual penelitian ini, yang juga mencakup Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1). Berdasarkan penjelasan di atas, berikut ini adalah representasi kerangka konseptual studi ini:



Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho1: Diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi
- Ha1: Diduga bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
- Ho2: Diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup
- Ha2: Diduga bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
- Ho3: Diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
- Ha3: Diduga bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada konteks statistik, sampel ialah bagian terbatas dari populasi yang lebih luas dan dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Peneliti mungkin memilih sampel untuk mewakili seluruh populasi jika mempelajari seluruh populasi secara bersamaan tidak memungkinkan karena faktor-faktor seperti waktu, biaya, atau tenaga kerja (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, dengan sampel sejumlah 45 pegawai.

Pada penelitian ini, data yang sudah diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengonfirmasi ketepatan alat penelitian evaluasi asumsi dasar, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memverifikasi bahwa data sesuai untuk analisis yang lebih mendalam, pemeriksaan hipotesis seperti uji T serta F untuk menilai signifikansi temuan dan uji koefisien determinasi untuk menganalisis seberapa efektif model memperhitungkan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik responden

Pegawai yang bekerja di Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta menjadi fokus utama penelitian ini. Kami melakukan survei terhadap

45 orang yang bekerja di instansi tersebut untuk mendapatkan pandangan mereka. Kategorisasi yang lebih spesifik terhadap responden dapat dilakukan berlandaskan data yang dikumpulkan:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	22	48,9%
Perempuan	23	51,1%
Jumlah	45	100%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Dari total responden, 23 (51,1%) adalah perempuan dan 22 (48,9%) adalah laki-laki, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel di atas. Karenanya, dapat tersimpulkan bahwasanya dari total 23 responden, 23 di antaranya ialah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		
Kategori	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	6	13,3%
31-40 Tahun	13	28,9%
41-50 Tahun	17	37,8%
> 50 Tahun	9	20%
Jumlah	45	100%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Tabel diatas menunjukkan rincian responden berdasarkan usia. Sebanyak 6 orang (13,3%) berusia antara 20 hingga 30 tahun, sementara 13 orang (28,9%) berada pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun, 17 orang (37,8%) ada pada rentang usia 41–50 tahun, dan sembilan orang (20%) ada pada rentang usia 50 tahun ke atas. Berdasarkan Hasil data tersebut, disimpulkan mayoritas pegawai berusia antara 41-50 tahun yakni sejumlah 17 pegawai dengan tingkat persentase 37,8%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		
Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1-5 Tahun	10	22,2%
6-10 Tahun	4	8,9%
> 10 Tahun	31	68,9%
Jumlah	45	100%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa reponden yang memiliki masa lama bekerja > 10 tahun merupakan kategori yang paling banyak, dengan jumlah 31 orang ataupun sebesar 68.9% dari total

responden yang dijadikan sampel studi ini ialah sebanyak 45 pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2940) dan sig < 0,05, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	0,779
Lingkungan Kerja	0,606
Kinerja Pegawai	0,700

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas seluruh variabel memperoleh nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.55775432
Most Extreme	Absolute	.102
Differences	Positive	.062
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Sugiyono menyatakan dalam Saputra & Marlius, (2023) bahwa data dianggap terdistribusi normal apabila nilai asymp sig (2-tailed) melebihi angka 0,05. Berdasarkan data yang ditampilkan di atas, nilai asymp sig (2-tailed) ialah 0,200, yang lebih besar dari 0,05 dan mengindikasikan bahwa data yang dianalisa mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.801	5.334			.900	.373		
Motivasi Kerja	.450	.129	.436	.3480	.001	.892	1.121	
Lingkungan Kerja	.377	.136	.348	2.779	.008	.892	1.121	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X1) ialah 1.121, yang lebih kecil dari 10, serta nilai toleransi (0.892) besarnya lebih dari 0.1, sesuai dengan data yang ditunjukkan di atas. Karenanya, data tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-2.900	3.391			.855	.397
Motivasi Kerja	-.016	.082	-.030		-.192	.849
Lingkungan Kerja	.154	.086	.281		1.786	.081

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,849 serta tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,081, berdasarkan data yang tersedia saat ini. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	4.801	5.334			.900	.373
Motivasi Kerja	.450	.129	.436		3.480	.001
Lingkungan Kerja	.377	.136	.348		2.779	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Uji Hipotesis I :

Ha1 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Ho1 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Nilai t yang dihitung untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 3,480 yang lebih besar dari 1,681, dan nilai Sig (2-tailed) ialah 0,001. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak serta Ha diterima, mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam tingkat yang lebih rendah daripada yang diperkirakan sebelumnya.

Uji Hipotesis II :

Ha2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi

DKI Jakarta.

Ho2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Nilai t yang diperkirakan untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2.779, yang lebih besar dari 1.681, dan nilai Sig (2-tailed) ialah 0.008, yang lebih kecil dari 0.05. Kondisi ini menunjukkan bahwasanya Ha dapat diterima dan Ho ditolak, artinya X2 (lingkungan kerja) memang memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.125	2	100.563	14.673	.000 ^b
	Residual	287.853	42	6.854		
	Total	488.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel di atas menampilkan hasil uji f, di mana nilai f hitung adalah 14,673 > nilai f tabel sebesar 3,220 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa Ha dapat diterima serta Ho ditolak, artinya X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Parsial Motivasi Kerja (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.287	2.81517

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Dari data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa X1, variabel motivasi kerja, mempengaruhi Y, variabel kinerja pegawai, sebesar 30,3%, adapun 69,7% sisanya berasal dari variabel-variabel yang berada di luar ruang lingkup studi ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Parsial Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.242	.224	2.93676

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi parsial mencapai 0,242. Artinya, lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 24,2% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya, yaitu 75,8%, disebabkan oleh berbagai faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.383	2.61795

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,411 atau 41,1%. Itu artinya motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 41,1% terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya 0,589 atau 58,9% merupakan variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

3.6 Pembahasan

1. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05 serta nilai t sebesar 3.480 > 1.681, hasil uji statistik variabel motivasi kerja mengindikasikan hasil yang positif. Dengan koefisien determinasi sebesar 30,3%, hasil ini mendukung hipotesis bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di tempat kerja merupakan komponen kunci dalam strategi manajemen kinerja yang efektif. Kebijakan dan program yang memberikan pegawai kesempatan untuk berkembang secara profesional, mencoba hal baru di tempat kerja, dan menghadapi tantangan baru adalah hal yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Studi sebelumnya oleh (Lestari & Sudiro, 2021) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Tulungagung)" mendukung temuan ini. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Dengan tingkat signifikansi 0.008 < 0.05 serta nilai t sebesar 2.779 > 1.681, hasil uji statistik variabel motivasi kerja mengindikasikan hasil yang positif. Dengan koefisien determinasi sebesar 24,2%, hasil ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI

Jakarta. Maka dari itu, bisa dinyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produksi dengan membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Studi sebelumnya oleh (Maisarah, 2025) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Sibolga” mendukung hasil ini. Jika variabel lingkungan kerja terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Nilai f hitung sebesar $14,673 >$ nilai f tabel sebesar $3,220$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ merupakan hasil uji statistik untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan koefisien regresi $41,1\%$, penelitian yang dilakukan di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi Jakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi sebelumnya oleh (Maisarah, 2025) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Penduduk dan Catatan Sipil Kota Sibolga” mendukung temuan ini. Ketika terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang lebih motivatif dan tingkat kepuasan kerja intrinsik yang lebih tinggi merupakan cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, untuk mendapatkan hasil terbaik di tempat kerja, perusahaan sebaiknya menetapkan rencana strategis yang meningkatkan kedua aspek tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dari analisis penelitian yang membahas peran lingkungan kerja dan motivasi dalam memengaruhi kinerja pegawai, dapat disimpulkan beberapa poin utama berikut ini:

1. Dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta nilai t sebesar $3,480 > 1,681$, hasil uji statistik variabel motivasi kerja mengindikasikan hasil yang positif. Dengan koefisien determinasi sebesar $30,3\%$, hasil ini mendukung hipotesis bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
2. Dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ serta nilai t sebesar $2,779 > 1,681$, hasil uji statistik variabel motivasi kerja mengindikasikan hasil yang positif. Dengan koefisien determinasi sebesar $24,2\%$, hasil ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

3. Dengan Nilai f hitung sebesar $14,673 >$ nilai f tabel sebesar $3,220$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ merupakan hasil uji statistik untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan koefisien regresi $41,1\%$, penelitian yang dilakukan di Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi Jakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Saran

Setelah meninjau data dan mendiskusikan temuan, beberapa saran telah muncul:

1. Disarankan instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai, mengingat motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Peningkatan motivasi dapat diwujudkan melalui kebijakan dan pendekatan yang mendorong semangat, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan instansi.
2. Disarankan instansi memberikan perhatian lebih terhadap kondisi kerja secara menyeluruh, karena lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang nyaman, harmonis, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kondisi kerja yang kondusif akan membantu pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih fokus dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Disarankan instansi mengintegrasikan peningkatan motivasi dengan pengelolaan kondisi kerja secara simultan, karena kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sinergi antara motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan membentuk lingkungan organisasi yang produktif, dinamis, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, keseimbangan antara faktor internal dan eksternal pegawai perlu dijaga agar efektivitas kerja dan tujuan instansi dapat tercapai secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Aryani, & Selamat. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN TULANG BAWANG. *03*(2), 192–205.
- Aulia, H. N., Ratnagung, C. G., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). KINERJA KARYAWAN PADA PT MANAJEMEN BAHAN BAKAR. *3*(1), 1460–1471.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). PENGARUH KETERAMPILAN

- KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN PANDEGLANG. *17*(1), 126–144.
- Hanovan, T. A., Harri, M., & Valensiyah, F. (2025). *Jurnal Ekonomi dan Industri Thomas Angra H, M. Harri dan Farah Valensiyah I*. 9–15.
- Indardi, M. W., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(6), 4763–4778.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2071>
- Kibar, R., Hifnie, I. Z., & Supriyadi, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 239–243.
<https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2243>
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2846–2855.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Lestari, I. M. A., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(2), 1–13.
- Maisarah, A., Ambarita, R., & Tanjung, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 30–40.
- Nisa, A., & Nurwahyudi, M. R. (2025). (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta) *COMMITMENT TO PERFORMANCE EMPLOYEE*. *9*(1), 22–31.
- Oktavia, A. C., & Indrawati, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kedamean. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, *3*(5), 585–598.
- Prasetya, M. E., & Arif, M. S. (2025). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN SEMEMI 1 SURABAYA. *2*(4), 47–56.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 135–148.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN* Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. ALFABETA BANDUNG.
- Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *3*(3), 1610–1625.
<https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2437>
- Yunita, E., Silalahi, E. E., & Hasanuddin. (2025). *IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary* Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Bidang Metal di Kabupaten Bekasi. *3*, 52–58.
<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEK/A/issue/archive>