



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta

Ita Puspita^{1*}, Susan Rachmawati², Royadawaty Bunga Sihol³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: itapuspita2002@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id², roydawaty.obs@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi: itapuspita2002@gmail.com

Abstract. *The success of an organization particularly a government agency focused on public service is greatly influenced by the quality of its human resources (HR). One way to assess this success is by evaluating employees' performance in carrying out their duties and responsibilities to achieve the agency's objectives. The work environment and work motivation are factors that are assumed to influence employee performance. This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance at Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique, in which the entire population of 30 employees was used as the research sample. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale and processed using SPSS version 20. The results showed that the work environment did not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.317. In contrast, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.004. Simultaneously, the work environment and work motivation had a significant effect on employee performance, with an F-value of 12.732 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination was 48.5%.*

Keywords: *Employee Performance; Government Agency; Human Resources; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Salah satu cara untuk menilai keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan instansi. Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang diduga memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 30 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan diolah menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,317. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 12,732 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,5%.

Kata Kunci: Instansi Pemerintah; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Salah satu cara untuk menilai keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan instansi. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada keterampilan yang dimiliki setiap individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja sebagai faktor eksternal dan motivasi kerja sebagai dorongan internal. Kedua faktor tersebut berperan dalam mendorong pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam birokrasi

Naskah Masuk: 13 Juni; Revisi: 24 Juli 2026; Diterima: 22 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

pemerintahan di Indonesia, kinerja pegawai masih menjadi isu penting karena berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi merupakan salah satu unit kerja pada Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan memiliki tugas dalam melaksanakan pembangunan kawasan transmigrasi. Dalam pelaksanaannya, pegawai dituntut untuk menjalankan berbagai kegiatan, seperti perencanaan pembangunan kawasan, penyediaan sarana dan prasarana permukiman, koordinasi dengan pemerintah daerah dan instansi terkait, serta monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan kawasan transmigrasi di berbagai wilayah.

Berdasarkan hasil observasi di lingkungan Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi, ditemukan sejumlah persoalan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2010) dalam (Zuhaena & Cahyo, 2022) lingkungan kerja mencakup segala hal yang tersedia bagi pegawai saat menjalankan tugasnya yang dapat memengaruhi aktivitas kerja, seperti perlengkapan kantor, fasilitas kantor, pencahayaan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja antarpegawai. Pada aspek ini, masih ditemukan kendala berupa belum meratanya penyediaan meja kerja bagi seluruh pegawai, terutama bagi pegawai kontrak yang belum memiliki meja kerja tetap. Pegawai kontrak umumnya memanfaatkan meja yang tidak digunakan ketika pegawai lain sedang melaksanakan dinas luar. Selain itu, komunikasi internal dan koordinasi antarbagian masih belum berjalan secara efektif sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2017) dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023), motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk memberikan upaya terbaik guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, pemberian apresiasi kepada pegawai, seperti sertifikat atau piagam penghargaan atas kinerja yang telah dicapai, masih dapat ditingkatkan sebagai salah satu bentuk penghargaan untuk mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai. Menurut Nurcahyani dan Adnyani (2016) dalam (Fahmi & Wardani, 2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan perbedaan. Afrizal & Alfia (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja terbukti

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Oktaviana & Rahayu (2025) memperoleh temuan berupa pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil dengan penelitian lainnya mengindikasikan adanya ketidakonsistenan temuan empiris terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi RI Jakarta masih terbatas. Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang perlu diteliti lebih lanjut pada objek yang berbeda.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan objek penelitian yang berbeda, yaitu Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, untuk menguji keterkaitan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintah. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) dalam Mustaqim & Purba (2022), lingkungan kerja mencakup semua unsur di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka saat menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018) dalam Mustaqim & Purba (2022), lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor yang berkaitan dengan pegawai dan dapat berdampak pada saat menjalankan tanggung jawab, seperti suhu, kadar kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebersihan lokasi kerja, serta kecukupan alat dan perlengkapan yang digunakan.

Pengukuran variabel lingkungan kerja mengacu pada dua dimensi menurut Siagian (2024) dalam (Hantrisna, 2023), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, tata warna dalam ruangan kerja, peralatan kerja yang memadai. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan di antara pekerja yang memiliki tingkat jabatan yang sederajat, hubungan antara atasan dengan bawahan, kerja sama antar karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Sodik et al., (2020) dalam (Utami et al., 2023) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Maswar et al., (2020) dalam (Utami et al., 2023) motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri individu yang membuatnya bersedia mengerahkan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikemukakan dalam Mangkunegara (2017) dan dikutip oleh Farhan & Indriyaningrum (2023). Teori tersebut mencakup lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis yang meliputi gaji dan waktu istirahat; kebutuhan akan rasa aman yang mencakup alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, serta asuransi kecelakaan; kebutuhan untuk rasa memiliki yang tercermin melalui hubungan antar pegawai dan kerja sama antar pegawai; kebutuhan akan penghargaan yang ditunjukkan melalui pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan atas prestasi; serta kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi kesempatan menyampaikan gagasan atau ide dan mendapatkan pelatihan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja mencerminkan pencapaian pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Anwar (2014) dalam (Satrio pangestu & Aryati, 2024), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas, sedangkan menurut Busro (2018) dalam (Hidayah Rizki, 2024) menjelaskan kinerja sebagai pencapaian kerja pegawai yang dapat dihasilkan secara perorangan maupun bersama-sama dalam suatu kelompok. Pencapaian tersebut dilaksanakan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi, misi, serta tujuan instansi.

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa dimensi dan indikator yang telah ditetapkan sebagai dasar dalam menilai tingkat pencapaian kinerja menurut Sedarmayanti (2010) dalam (Widjaja & Ginanjar, 2022). Pengukuran tersebut terdiri atas empat dimensi, yaitu dimensi prestasi kerja yang mencakup keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, kesempatan mengembangkan ilmu melalui pelatihan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dimensi keahlian meliputi kemampuan yang dimiliki pegawai dan kesesuaian latar belakang pendidikan. Selanjutnya, dimensi perilaku mencakup sikap pegawai, loyalitas terhadap pekerjaan, serta

hubungan yang terjalin antar karyawan. Sementara itu, dimensi kepemimpinan dukur melalui hubungan antara pimpinan dan karyawan serta keterlibatan pimpinan dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asositif dengan hubungan kausalitas. Pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara dua variabel atau lebih sekaligus mengidentifikasi hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2019). Sukardi (2021), menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan unsur yang menjadi sasaran penelitian, baik berupa manusia, hewan, peristiwa, maupun objek tertentu yang berada dalam suatu lingkungan dan telah ditetapkan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Kementerian Transmigrasi RI Jakarta yang berjumlah 30 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (total sampling atau sensus), karena populasi penelitian hanya 30 orang. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. (Bryman, 2016) menyatakan, bahwa teknik pengumpulan data merupakan serangkaian cara yang diterapkan peneliti dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian, diantaranya melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dengan r hitung $> r$ tabel (Mulang, 2023). Uji reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebelum penerapan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik agar hasil analisis yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang baik serta dijadikan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian (Sholihah et al., 2023), meliputi uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* dan *scatterplot* (Pardede & Armanu, 2024), serta uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (Effiyaldi et al., 2022). Setelah dinyatakan memenuhi asumsi klasik, tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t untuk menilai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan t hitung dengan t tabel serta nilai signifikansi. Apabila t hitung melampaui t tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05, hasil pengujian dikategorikan signifikan (Shelita & Dermawan, 2024). Selanjutnya, uji F digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Penilaian dilakukan dengan membandingkan

nilai F hitung dan F tabel serta memperhatikan tingkat signifikansinya. Model dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila F hitung melebihi F tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (Hermawan et al., 2021). Kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai selanjutnya dinilai melalui koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Nilai *Adjusted R²* yang semakin mendekati satu menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018), serta uji koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2019). Proses pengolahan hingga analisis data penelitian dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 20 sebagai alat bantu analisis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi pada periode Mei hingga Juni 2026. Responden penelitian ini memiliki karakteristik yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Ditinjau dari jenis kelamin, sebagian besar responden merupakan pegawai laki-laki yang berjumlah 20 orang atau 66,7%. Selanjutnya, dari sisi usia didominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun dengan jumlah 16 orang atau 53,35. Pada lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 11 orang atau 36,7%, yang menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki pengalaman kerja yang cukup. Sedangkan dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 20 orang atau 66,7%, mengindikasikan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Butir	r Hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	8	0,571 s.d 0,606	0,001 s.d. 0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	11	0,609 s.d 0,468	0,000 s.d. 0,009	Valid
Kinerja (Y)	10	0,539 s.d 0,734	0,002 s.d. 0,000	Valid

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa 29 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut terlihat dari hasil pengujian, dimana setiap nilai r hitung melampaui r tabel dan seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan dalam proses penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of ITEMS	Reabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,667	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,780	11	Reliabel
Kinerja (Y)	0,891	10	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel Cronch's alpha melebihi batas minimum 0,60. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinilai mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Metode	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,319	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas	Glejser	Sig. Lingkungan Kerja (X1)	0,270	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
		Sig. Motivasi Kerja (X2)	0,398	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance / VIF	Tolerance / VIF	0,579 / 1,726	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik pada Tabel 3, model regresi dinyatakan telah memenuhi seluruh persyaratan sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Pada uji normalitas menggunakan Kologorv-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,319 ($> 0,05$), sehingga residual penelitian dinyatakan berdistribus normal. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas melalui metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,270 pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan 0,398 pada variabel Motivasi Kerja (X2). Kedua nilai tersebut berada diatas 0,05, sehingga model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,579 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,726 < 10$, hasil pengujian tersebut menunjukkan sesuai dengan kriteria uji multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas diantara antar variabel independen.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial (Uji T).

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1,020	2,052	0,317	Ho1 diterima Ha1 ditolak
Motivasi Kerja (X2)	3,100	2,052	0,004	Ho2 ditolak Ha2 diterima

Berdasarkan hasil uji t, Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,020, sedangkan t tabel yang digunakan sebesar 2,052. Nilai signifikansi sebesar 0,317 juga lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut menyebabkan Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, sehingga lingkungan Kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sementara itu, hasil pengujian variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,100 dengan t tabel sebesar 2,052. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004, lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).

Variabel	f- hitung	f-tabel	Sig	Keterangan
Y	12,732	3,35	0,000	Ho3 ditolak Ha3 diterima

Hasil pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,732, lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,35, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil pengujian secara bersama-sama membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Variabel	Beta	Zero-order	KD Parsial
Lingkungan Kerja (X1)	0,185	0,550	10,18%
Motivasi Kerja (X2)	0,562	0,682	38,33%

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial pada tabel 6, Lingkungan Kerja memperoleh nilai sebesar 10,18%, yang dihitung melalui perkalian nilai Beta 0,185 dengan Zero-order 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 10,18% terhadap kinerja secara parsial. Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial sebesar 38,33%, yang diperoleh dari perkalian Beta 0,562 dengan

ZeroOrder 0,682. Dengan demikian, Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Kinerja dibandingkan lingkungan Kerja secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Simultan.

R	R Square	Kontribusi (KD)
0,697	0,485	48,5%

Hasil uji koefisien determinasi simultan memperlihatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,485. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 48,5% variasi Kinerja (Y). Sementara itu, sebesar 51,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi.

Model	B	Std. Error	T	Sig
Constant	9,380	6,995	1,341	0,191
Lingkungan Kerja	0,260	0,255	1,020	0,317
Motivasi Kerja	0,554	0,179	3,100	0,004

Hasil uji koefisien regresi pada Tabel 8 menghasilkan persamaan linier berganda, yaitu $Y = 9,380 + 0,260X_1 + 0,554X_2$. Nilai konstanta sebesar 9,380 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) diperkirakan sebesar 9,380. Koefisien regresi sebesar 0,260 berarti bahwa peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja, dengan Motivasi Kerja dalam kondisi tetap, diperkirakan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,260 satuan. Adapun koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja, dengan Lingkungan Kerja dianggap konstan, akan meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0,553 satuan. Dengan demikian, peningkatan Motivasi Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel ($1,020 < 2,052$) dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ($0,317 > 0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, sehingga secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 10,18% terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Afrizal & Alfia, 2024). Dalam penelitian tersebut, Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar -0,502, sedangkan t tabel sebesar 1,701 ($-0,502 < 1,701$), dengan nilai

signifikansi $0,619 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan yang sama juga diperoleh dalam penelitian ini, sehingga Lingkungan Kerja belum terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi RI Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,100 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,004 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 38,33% terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Afdani et al., 2024) yang memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($12,732 > 3,35$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,5% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 51,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Habibah & Rukmana, 2025) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selaras dengan hasil tersebut, penelitian ini juga membuktikan bahwa meskipun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh keterkaitan beberapa faktor, termasuk Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang dapat saling menunjang dalam mendukung pencapaian kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi, diperoleh temuan secara parsial berupa tidak signifikannya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} 1,020 < t_{tabel} 2,052$; $sig. 0,317 > 0,05$). Berbeda dengan variabel tersebut, Motivasi Kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} 3,100 > t_{tabel} 2,052$; $sig. 0,004 < 0,05$). Pada pengujian secara simultan, nilai F_{hitung} sebesar 12,732 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,35, sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan tersebut mengindikasikan adanya pengaruh secara bersama-sama dari lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 48,5% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi dalam menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 48,5%, sedangkan 51,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi disarankan agar instansi tetap perlu menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung aktivitas pegawai, serta untuk terus meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian apresiasi atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memasukkan variabel seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga artikel penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada para pegawai di Direktorat Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi RI Jakarta yang telah berpartisipasi sebagai responden. Penulis

berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afdani, H., Komar Priatna, D., & Avianti, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada generasi milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4), 203–212. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.976>
- Afrizal, & Alfia, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 2(3), 1–16. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/20882>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Effiyaldi, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah, J., & Rukmana, I. J. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta (Divisi Kepegawaian). *JIMS: Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(3), 584–594. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i3.52936>
- Hantrisna. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7, 848–857. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25386>
- Hermawan, S., Sudradjat, S., & Amyar, F. (2021). Pengaruh profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan terhadap tax avoidance perusahaan property dan real estate. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(2), 359–372. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.873>
- Hidayah Rizki, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. 3(2), 687–699. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>

- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Oktaviana, M. M., & Rahayu, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Survei Geologi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(5), 1548–1555. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i5.32137>
- Pardede, R. M., & Armanu, A. (2024). Pengaruh kesehatan, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 985–997. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.05>
- Satrio Pangestu, G., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3(2), 360–367. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.03>
- Shelita, F., & Dermawan, E. S. (2024). Pengaruh kebijakan dividen, likuiditas, profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi*, 6(1), 246–257. <https://doi.org/10.24912/jpa.v6i1.29897>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Saba Jaya Publisher.
- Sukardi, H. M. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 9(2021), 3419–3424.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>