



Langkah Bersama Intelektika

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 436-448)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT UMUM POLDA BANTEN

Umma Zumaro A Rizqi¹, Harry Triana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Kota Serang, Indonesia¹²,

Email : ummazumaroarizqi@gmail.com¹, trianaharry@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Umum Polda Banten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 50 ASN dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, determinasi, uji t, serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 10,404 + 0,697X_1$, t hitung 3,914 dan Sig. < 0,001. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan $Y = 8,808 + 0,583X_2$, t hitung 2,093 dan Sig. < 0,001. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 8,813 + 0,466X_1 + 0,213X_2$, F hitung 124,730 dan Sig. < 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,841 menunjukkan bahwa 84,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 15,9% dijelaskan faktor lain di luar model.

Kata Kunci: “Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Aparatur Sipil Negara; Manajemen SDM.”

Article History

Received: 25 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the General Secretariat of the Banten Regional Police. This study employed a quantitative approach using an associative method. The population and sample consisted of 50 State Civil Apparatus (ASN), selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics 27 through data quality tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on performance, with the regression equation $Y = 10.404 + 0.697X_1$, t-count of 3.914, and Sig. < 0.001. The work environment also had a positive and significant effect on performance, with the regression equation $Y = 8.808 + 0.583X_2$, t-count of 2.093, and Sig. < 0.001. Simultaneously, work motivation and work environment had a positive and significant effect on performance, with the regression equation $Y = 8.813 + 0.466X_1 + 0.213X_2$, F-count of 124.730, and Sig. < 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.841 indicates that 84.1% of the variation in performance can be explained by work motivation and work environment, while the remaining 15.9% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: "Work Motivation; Work Environment; State Civil Apparatus Performance; Human Resource Management."

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu institusi negara dituntut memberikan pelayanan yang profesional dan mendukung terciptanya keamanan serta ketertiban masyarakat. Untuk menjalankan fungsi tersebut, organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga pengelolaan internal yang mampu menjaga motivasi, kenyamanan kerja, dan kinerja pegawai. Sekretariat Umum (Setum) Polda Banten merupakan unsur pelayanan dan pembinaan yang memberikan dukungan administratif dan teknis bagi kelancaran pelaksanaan tugas kepolisian. Fungsi Setum meliputi kesekretariatan, administrasi umum, korespondensi, pengarsipan, pengolahan data, penyajian informasi, serta pengelolaan berbagai dokumen kedinasan. Dengan karakteristik pekerjaan tersebut, kinerja ASN menjadi bagian penting dalam menjamin ketertiban dan efektivitas administrasi organisasi.

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar, target, dan tujuan organisasi. Mangkunegara (2023) menempatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sebagai indikator penting dalam menilai kinerja. Dalam pelaksanaannya, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi menjadi dorongan yang mengarahkan individu untuk memenuhi kebutuhan, mempertahankan semangat kerja, dan mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting karena kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi ruang kerja, penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, serta hubungan antarpegawai. Lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan tugas, sedangkan lingkungan yang kondusif dapat memberikan dukungan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Fenomena empiris yang mendasari penelitian ini tercermin dari dinamika disiplin kehadiran ASN di Sekretariat Umum Polda Banten. Berdasarkan rekapitulasi kehadiran periode 2021-2025, terjadi peningkatan kasus ketidakhadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran dalam apel pagi. Kasus tidak masuk kerja meningkat dari 18 kasus pada tahun 2021 menjadi 35 kasus pada tahun 2025, sementara kasus keterlambatan meningkat dari 27 menjadi 53 kasus. Pada periode yang sama, ketidakhadiran dalam apel pagi juga mengalami peningkatan dari 14 menjadi 33 kasus. Tren tersebut mengindikasikan masih terdapat persoalan dalam disiplin kehadiran dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja ASN. Kondisi ini menjadi penting untuk dikaji karena disiplin kehadiran berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab dan efektivitas pencapaian tugas organisasi, sehingga apabila tidak mendapatkan perhatian yang memadai dapat berimplikasi terhadap optimalisasi kinerja ASN.

Temuan empiris dari sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan determinan yang memiliki keterkaitan signifikan dengan kinerja pegawai. Mulyana et al. (2023) serta Saputra dan Fernos (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diperoleh Nabilah et al. (2024), Zulfa dan Patmarina (2024), Ramadhani dan Yanuarti (2025), serta Susanto et al. (2025), yang mengindikasikan bahwa optimalisasi faktor motivasional dan kondisi lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Meskipun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan birokrasi, serta tuntutan pelaksanaan tugas pada institusi kepolisian memberikan ruang empiris untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN). Atas dasar fenomena empiris dan telaah terhadap penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Satuan Kerja Sekretariat Umum Polda Banten, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan pilar fundamental dalam artikulasi aktivitas organisasi yang berorientasi pada optimalisasi berbagai sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2019) memandang manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, manajemen menjadi landasan konseptual dalam mengorkestrasi sumber daya organisasi, khususnya melalui pengelolaan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan optimalisasi kinerja ASN.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pilar krusial dalam pengelolaan organisasi yang menitikberatkan pada manusia sebagai aset strategis dalam merealisasikan

tujuan organisasi. Rivai (2020) menjelaskan bahwa MSDM berkaitan dengan proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar mampu berfungsi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif tersebut, MSDM tidak semata-mata berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mengaksentuasi pengembangan kapabilitas, optimalisasi potensi, dan penguatan kontribusi individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN menjadi bagian integral dalam konstruksi pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan.

Teori Motivasi Kerja

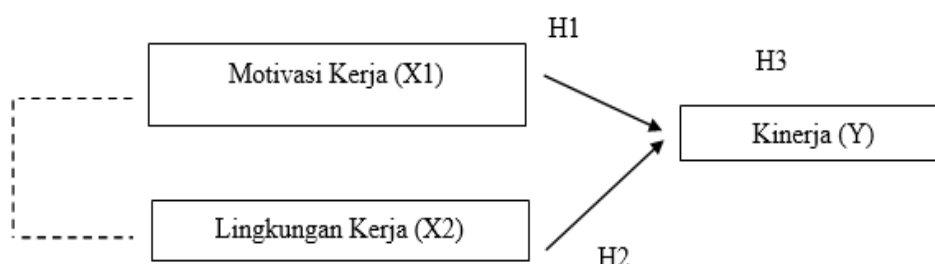
Motivasi kerja merepresentasikan kekuatan pendorong yang menginisiasi, mengarahkan, sekaligus mempertahankan intensitas perilaku individu dalam mengaktualisasikan tujuan pekerjaan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi tidak hanya dipahami sebagai dorongan untuk memulai suatu pekerjaan, tetapi juga sebagai energi psikologis yang menopang konsistensi dan persistensi individu dalam menyelesaikan tugas. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan ekosistem tempat pegawai mengartikulasikan aktivitas dan tanggung jawab profesionalnya, yang mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berpotensi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, keamanan, dan efektivitas kerja. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan ruang kerja yang mendukung optimalisasi potensi pegawai, sedangkan kondisi yang kurang memadai dapat menjadi determinan penghambat dalam pencapaian hasil kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dioperasionalkan melalui indikator penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan suasana kerja yang mengacu pada Sedarmayanti (2024).

Teori Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja ASN merupakan manifestasi empiris dari kapabilitas individu dalam mengaktualisasikan tugas dan tanggung jawab organisasi ke dalam capaian kerja yang terukur. Mangkunegara (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya merepresentasikan output pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas dan tingkat akuntabilitas individu. Dalam penelitian ini, kinerja ASN diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Hipotesis Pertama (H_1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki ASN, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Umum Polda Banten.

Hipotesis Kedua (H_2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti penerangan, sirkulasi udara, keamanan, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja yang baik, dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka semakin baik pula kinerja ASN. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Umum Polda Banten.

Hipotesis Ketiga (H_3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Motivasi kerja yang tinggi disertai lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan efektivitas, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja ASN. Hasil penelitian terdahulu dalam skripsi juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Umum Polda Banten.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tipologi asosiatif untuk menguji pengaruh antarvariabel secara empiris. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik. Fokus penelitian diarahkan pada motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen yang diprediksi memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Umum Polda Banten, dengan populasi penelitian sebanyak 50 ASN. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh 50 ASN ditetapkan sebagai responden penelitian.

Struktur operasionalisasi variabel diformulasikan berdasarkan indikator masing-masing konstruk penelitian. Motivasi kerja (X_1) diukur melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lingkungan kerja (X_2) diukur melalui penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja. Adapun kinerja ASN (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Data primer dihimpun melalui kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi internal yang meliputi jumlah pegawai, struktur organisasi, daftar hadir, dan laporan absensi tahunan.

Arsitektur analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kelayakan model selanjutnya dianalisis

melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah prasyarat analisis terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja ASN. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan, sedangkan kekuatan hubungan dan kemampuan variabel motivasi kerja serta lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja dianalisis melalui koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (x^1)	X1.1	0,718	0,278	Valid
	X1.2	0,681	0,278	Valid
	X1.3	0,731	0,278	Valid
	X1.4	0,410	0,278	Valid
	X1.5	0,402	0,278	Valid
	X1.6	0,415	0,278	Valid
	X1.7	0,351	0,278	Valid
	X1.8	0,338	0,278	Valid
	X1.9	0,343	0,278	Valid
	X1.10	0,581	0,278	Valid
	X1.11	0,557	0,278	Valid
	X1.12	0,666	0,278	Valid
	X1.13	0,715	0,278	Valid
	X1.14	0,699	0,278	Valid
	X1.15	0,560	0,278	Valid
Lingkungan Kerja (x^2)	X2.1	0,641	0,278	Valid
	X2.2	0,749	0,278	Valid
	X2.3	0,601	0,278	Valid
	X2.4	0,580	0,278	Valid
	X2.5	0,698	0,278	Valid
	X2.6	0,605	0,278	Valid
	X2.7	0,559	0,278	Valid

	X2.8	0,457	0,278	Valid
	X2.9	0,409	0,278	Valid
	X2.10	0,525	0,278	Valid
	X2.11	0,439	0,278	Valid
	X2.12	0,439	0,278	Valid
	X2.13	0,332	0,278	Valid
	X2.14	0,437	0,278	Valid
	X2.15	0,542	0,278	Valid
	X2.16	0,402	0,278	Valid
	X2.17	0,752	0,278	Valid
	X2.18	0,632	0,278	Valid
Kinerja ASN (y)	Y.1	0,555	0,278	Valid
	Y.2	0,647	0,278	Valid
	Y.3	0,525	0,278	Valid
	Y.4	0,504	0,278	Valid
	Y.5	0,404	0,278	Valid
	Y.6	0,456	0,278	Valid
	Y.7	0,511	0,278	Valid
	Y.8	0,455	0,278	Valid
	Y.9	0,617	0,278	Valid
	Y.10	0,511	0,278	Valid
	Y.11	0,555	0,278	Valid
	Y.12	0,647	0,278	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja Aparatur Sipil Negara dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (rhitung) yang lebih besar dibandingkan dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% (0,278). Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,827	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,858	Reliabel
3	Kinerja Aparatur Sipil Negara	0,751	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.38087927
Most Extreme Differences	Absolute		.059
	Positive		.057
	Negative		-.059
Test Statistic			.059
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.938
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.932
		Upper Bound	.944

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,938. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.813	2.058		4.282	<.001		
	MOTIVASI KERJA	.466	.119	.608	3.914	<.001	.140	7.149
	LINGKUNGAN KERJA	.213	.102	.325	2.093	.042	.140	7.149

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,140, artinya nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) sebesar 7,149, artinya kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.576	1.232		.468
	MOTIVASI KERJA	.091	.071	.485	.207
	LINGKUNGAN KERJA	-.048	.061	-.300	.432

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser karena metode ini dapat mengidentifikasi ketidaksamaan varians residual melalui nilai signifikansi variabel independen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai Sig. > 0,05 menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS, Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai Sig. sebesar 0,207 dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,432, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.813	2.058		4.282
	MOTIVASI KERJA	.466	.119	.608	<.001
	LINGKUNGAN KERJA	.213	.102	.325	.042

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,813 + 0,466X_1 + 0,213X_2$$

Nilai konstanta sebesar 8,813 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai nol, maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) memiliki nilai dasar sebesar 8,813. Koefisien regresi Motivasi Kerja (B₁) sebesar 0,466 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,466 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Demikian pula, koefisien regresi Lingkungan Kerja (B₂) sebesar 0,213 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan

meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,914 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya, Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,093 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1474.259	2	737.130	124.730	<.001 ^b
	Residual	277.761	47	5.910		
	Total	1752.020	49			

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa $F_{hitung} (124,730) > F_{tabel} (3,20)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu Sig. $< 0,001$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Sekretariat Umum Polda Banten.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,914 $> t$ tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki keterkaitan positif dengan peningkatan kinerja ASN. Secara empiris, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN mencapai 82,7%, sedangkan 17,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh Adalah $Y = 10,404 + 0,697X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja ASN sebesar 0,697 satuan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki ASN, semakin besar pula dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal, bertanggung jawab, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Indana Zulfa dan Hepiana Patmarina (2024) mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,093 > t tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif berkaitan dengan peningkatan kinerja ASN. Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN sebesar 79%, sedangkan 21% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,808 + 0,583X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kinerja ASN sebesar 0,583 satuan.

Secara empiris, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga ASN mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pasyila Aulyana Nabilah et al. (2024) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Eksaminasi empiris terhadap model penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan determinan yang berperan signifikan dalam pembentukan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Umum Polda Banten. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 10,404 + 0,697X_1$, dengan nilai t hitung sebesar 3,914 dan signifikansi $< 0,001$. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 8,808 + 0,583X_2$, nilai t hitung sebesar 2,093 dan signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, integrasi motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sebagaimana tercermin dari persamaan regresi $Y = 8,813 + 0,466X_1 + 0,213X_2$, nilai F hitung sebesar 124,730 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,841 mengindikasikan bahwa 84,1% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 15,9% lainnya dipengaruhi oleh determinan di luar model penelitian. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada kapasitas individual, tetapi juga pada kekuatan dorongan kerja serta kualitas ekosistem lingkungan tempat tugas dilaksanakan.

Berpijak pada inferensi empiris tersebut, Sekretariat Umum Polda Banten direkomendasikan untuk mengimplementasikan strategi penguatan sumber daya manusia secara integratif, khususnya melalui optimalisasi motivasi kerja dan revitalisasi lingkungan kerja. Penguatan motivasi dapat diarahkan melalui peningkatan kesempatan pendidikan dan pelatihan, pemberian apresiasi terhadap pencapaian kerja, serta pengelolaan waktu dan beban kerja yang lebih proporsional. Pada dimensi lingkungan kerja, diperlukan evaluasi dan pemeliharaan sarana secara berkala, terutama terhadap aspek penerangan ruang kerja yang masih memerlukan optimalisasi, disertai penciptaan suasana kerja yang nyaman, aman, dan suportif. Selain itu, penguatan hubungan kerja dan atmosfer organisasi yang konstruktif perlu ditempatkan sebagai instrumen strategis dalam mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan efektivitas ASN. Bagi penelitian selanjutnya, pengembangan model dengan memasukkan variabel lain di luar motivasi kerja dan lingkungan kerja perlu dipertimbangkan, mengingat masih terdapat 15,9% variasi kinerja yang belum terjelaskan dalam model penelitian, sehingga kajian mengenai determinan kinerja ASN dapat dikembangkan secara lebih komprehensif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(1), 23-32.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 648-657.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977-987.
- Nabilah, P. A., Pitoyo, B. S., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 863-874.
- Ramadhani, D., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Horison Grand Serpong. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(2), 249-260.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10-23.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian studi kasus (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, & kombinasi)*. CV Alfabeta.
- Susanto, N., Pratama, G. D., Anggraini, N., Nuraldy, H. L., & Rachmawan, A. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Price Trandos Engineering. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 481-489.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 152-158.
- Zulfa, I., & Patmarina, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 8(1).

