



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK DI DIVISI PENGEMUDI BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA (BSSN) DEPOK

Kikin¹, Liawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* kikindian0208@gmail.com¹, dosen02579@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of workload and physical work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach by utilizing survey methods to collect data from the population or samples in the company. The sample uses saturated sampling, so all employees are sampled in this study. The analysis method in data processing is validity and reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, hypothesis testing (f test and t test) using SPSS version 26. The results of this study indicate that the workload value t count (1.464 < 1.664). This is also strengthened by the p value > Sig. 0.05 or (0.147 > 0.05). Thus, H₀ is accepted, this indicates that there is no significant influence partially between workload and employee performance. The value of the physical work environment t count (6.419 > 1.664). This is strengthened by the p value < Sig. 0.05 or (0.00 < 0.05). Thus, H₂ is accepted, this indicates that there is a partial significant influence between the physical work environment and employee performance. For the simultaneous test, F count = (74.206 > 2.33) is obtained, this is also strengthened by the p value < Sig. 0.05 or (0.00 < 0.05). This indicates that there is a simultaneous significant influence between workload and physical work environment on employee performance.*

Keywords: *Workload, physical work environment, employee perform*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan metode survei untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel yang ada pada perusahaan. Sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan dijadikan sampel pada penelitian ini. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai beban kerja t_{hitung} (1.464 < 1.664). Hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value > Sig. 0,05 atau (0.147 > 0.05). Dengan demikian maka H₀ diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja dan kinerja karyawan. Nilai lingkungan kerja fisik t_{hitung} (6.419 > 1.664). Hal tersebut diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Untuk uji simultan diperoleh F_{hitung} = (74.206 > 2.33), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,00 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut untuk bekerja secara profesional, efektif, dan akuntabel. Keberhasilan organisasi tidak hanya

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KONTRAK DI DIVISI PENGEMUDI BADAN SIBER DAN
SANDI NEGARA (BSSN) DEPOK**

ditentukan oleh sistem dan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun kerja sama. Namun demikian, dalam praktiknya, pencapaian kinerja yang optimal tidak selalu dapat terealisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

**Tabel 1. 1
Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai (X1)**

Pernyataan	Responden	Ya	Tidak
Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan	20	15	5
Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	20	16	4
Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	20	17	3
Saya mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja	20	14	6
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna penting	20	16	4

Data Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.1, dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pegawai berdasarkan masing-masing indikator sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama, yaitu “Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan”, terdapat 15 responden yang menjawab “Ya” dan 5 responden menjawab “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah merasakan adanya otonomi dalam bekerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian pegawai yang belum merasakan kebebasan dalam menjalankan tugasnya. Dalam praktik di lapangan, kondisi ini dapat terlihat ketika pegawai harus menunggu arahan secara detail dari atasan sebelum melaksanakan tugas, sehingga mengurangi inisiatif dan fleksibilitas dalam bekerja, terutama dalam situasi operasional yang membutuhkan respons cepat.

Lingkungan Kerja Divisi Pengemudi BSSN Depok

No	Lingkungan Kerja	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
1	Pencahayaan	Pencahayaan ruang kerja cukup dan nyaman untuk mendukung aktivitas kerja	Pencahayaan di beberapa area masih kurang optimal dan tidak merata
2	Sirkulasi ruang kerja	Sirkulasi udara baik, tidak panas dan tidak pengap	Beberapa ruang terasa panas dan ventilasi kurang memadai
3	Tata letak ruang	Tata ruang rapi dan mendukung mobilitas kerja	Tata letak belum sepenuhnya efisien dan menghambat aktivitas
4	Fasilitas bengkel	Bengkel dilengkapi peralatan lengkap untuk perawatan kendaraan	Peralatan bengkel belum lengkap sehingga menghambat perawatan
5	Fasilitas istirahat	Tersedia ruang istirahat yang nyaman bagi pegawai	Ruang istirahat terbatas dan kurang memadai

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KONTRAK DI DIVISI PENGEMUDI BADAN SIBER DAN
SANDI NEGARA (BSSN) DEPOK**

6	Fasilitas konsumsi	Fasilitas konsumsi diberikan secara merata kepada seluruh pegawai	Fasilitas hanya diberikan kepada driver standby, tidak merata
7	Suasana kerja	Suasana kerja nyaman dan tidak menekan	Tekanan kerja tinggi akibat jadwal operasional padat

Data Pra Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, kondisi lingkungan kerja pada Divisi Pengemudi BSSN menunjukkan adanya perbedaan antara kondisi ideal dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Tabel 1. 2
Capaian KPI Divisi Pengemudi Tahun 2024

Indikator KPI	Target	Realisasi	Persentase/Status
Ketepatan Waktu Operasional	95%	89%	93,7%
Kepatuhan Jadwal Tugas	100%	97%	97%
Respons Penugasan	100%	95%	95%
Tingkat Keluhan Operasional	≤5%	3%	Tercapai

Sumber: Data Internal Divisi Pengemudi BSSN, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Divisi Pengemudi tahun 2024 menunjukkan hasil yang relatif baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Pada indikator ketepatan waktu operasional, realisasi yang dicapai sebesar 89% dari target 95%. Hal ini menunjukkan adanya selisih sebesar 6% yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas operasional belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Selanjutnya, pada indikator kepatuhan terhadap jadwal tugas, realisasi mencapai 97% dari target 100%. Meskipun capaian ini tergolong tinggi, namun masih terdapat selisih sebesar 3% yang menunjukkan bahwa belum seluruh pegawai sepenuhnya mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan.

INJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengarahkan sumber daya agar bekerja secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai agar bekerja secara optimal dan konsisten.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas kerja pegawai.

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berupa angka-angka hasil kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai kontrak berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Menurut Sugiyono (2022), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain, dengan tujuan memberikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai fakta atau karakteristik populasi tertentu. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tingkat motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kinerja pegawai kontrak Divisi Pengemudi BSSN.

Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan data empiris. Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak melalui analisis regresi linear berganda.

Dengan demikian, penggunaan metode deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi variabel penelitian sekaligus membuktikan secara empiris pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis.

2.2. Populasi dan Sampel

2.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak yang bekerja pada Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Depok. Pegawai kontrak tersebut bertugas mendukung mobilitas pejabat, pengiriman dokumen strategis, serta operasional harian instansi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 54 orang pegawai kontrak Divisi Pengemudi BSSN yang masih aktif pada tahun 2025.

2.2.2. Sampel

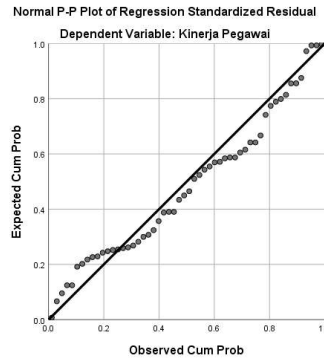
Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh pegawai dapat dilibatkan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai kontrak Divisi Pengemudi BSSN.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 30.



Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Gambar 4. 1
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Gambar 4.1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik berikutnya.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Kolmogorov–Smirnov (K–S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	5.22096640
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.094
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) pada Tabel 4.13, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 54 responden.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KONTRAK DI DIVISI PENGEMUDI BADAN SIBER DAN
SANDI NEGARA (BSSN) DEPOK**

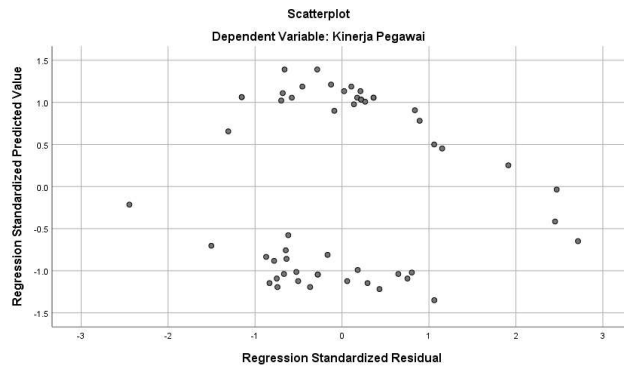
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	3.428	2.545		1.347	.184		
Motivasi	.122	.120	.144	1.018	.313	.201	4.968
Lingkungan Kerja	.801	.149	.761	5.381	.000	.201	4.968

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,201 dan nilai VIF sebesar 4,968. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,201 dengan nilai VIF sebesar 4,968.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Gambar 4. 2
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot yang disajikan pada Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran residual bersifat tidak teratur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi berikutnya.

2.2.4. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	.894**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	54	54	54
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.894**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	54	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.824**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

N	54	54	54
---	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 4.15, diperoleh nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,824 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai bersifat positif serta termasuk dalam kategori sangat kuat, karena berada pada interval 0,80–1,00.

Selanjutnya, hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai korelasi sebesar 0,889 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan tergolong sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dengan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,894 dengan signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel independen tersebut juga memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan sangat kuat antara motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga variabel-variabel tersebut layak digunakan dalam analisis regresi pada tahap selanjutnya.

2.2.5. Uji Hipotesis (Uji t & Uji F)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30.

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. 3
Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.282	2.192		6.060	.000
	Motivasi	.698	.067	.824	10.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 10,474 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 4. 4
Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KONTRAK DI DIVISI PENGEMUDI BADAN SIBER DAN
SANDI NEGARA (BSSN) DEPOK**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B			Beta		
1	(Constant)	2.498	2.376		1.051	.298
	Lingkungan Kerja	.936	.067	.889	14.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 14,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Uji t Uji F (Simultan)

Tabel 4. 5
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5598.633	2	2799.317	98.820	.000 ^b
Residual	1444.700	51	28.327		
Total	7043.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS V.30, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.22, diperoleh nilai F hitung sebesar 98,820 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2.3. Pembahasan Hasil Penelitian

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dan uji t, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,698 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Depok. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan, yang menyatakan bahwa individu akan menunjukkan kinerja yang optimal apabila kebutuhan psikologis dasarnya, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*), terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang merasa memiliki kebebasan dalam bekerja, merasa mampu menyelesaikan tugas, serta mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori

sedang ($mean = 3,00$). Meskipun belum berada pada kategori tinggi, motivasi tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, baik melalui pemberian apresiasi, peningkatan dukungan atasan, maupun penguatan makna pekerjaan, berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dan uji t, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,936 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Divisi Pengemudi BSSN Depok. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja lebih besar dibandingkan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan mendukung kenyamanan, keamanan, dan efektivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan atasan yang jelas. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka pegawai akan lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sedang ($mean = 3,00$). Artinya, kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik namun belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, pengaruhnya terhadap kinerja sangat kuat ($r = 0,889$). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek lingkungan kerja berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama pada pekerjaan yang bersifat operasional seperti pengemudi yang membutuhkan kesiapan fasilitas dan dukungan kerja yang stabil.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 98,820 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa sebesar 79,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (dan motivasi dalam model terkait), sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, maupun budaya organisasi.

Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan

yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Divisi Pengemudi BSSN Depok, faktor motivasi dan terutama lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai kontrak.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan melalui penguatan motivasi internal, tetapi juga melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kontrak pada Divisi Pengemudi BSSN Depok.

PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak di Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).
Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).
Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien regresi lingkungan kerja lebih besar dibandingkan motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).
Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 98,820 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa sebesar 79,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai kontrak di Divisi Pengemudi BSSN dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja serta perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

3.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
2. Objek penelitian terbatas pada pegawai kontrak di Divisi Pengemudi Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Depok, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi atau sektor lain.

3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.

3.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi, disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian apresiasi, dukungan, dan kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianti, F. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Azahra, P. P., & Liawati, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 41–50.
- 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.
- Badan Siber dan Sandi Negara. (2025). *Profil Badan Siber dan Sandi Negara*. <https://bssn.go.id>
- Daft, R. L. (2020). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 331–362.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamdani, & Yusuf. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *(Tambahkan nama jurnal jika ada)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181–190.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pirdaus, G., & Liawati, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(6).
- Prasada, D., Liawati, L., & Lianawati, Y. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Unit Logistik Kota Cilegon. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(2), 159–173.
- Putri. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *(Tambahkan nama jurnal jika ada)*.
- Rahmawati. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *(Tambahkan nama jurnal jika ada)*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). New York: Pearson.
- Santoso, & Lestari. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *(Tambahkan nama jurnal jika ada)*.
- 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.
- Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187–194.
- Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA*, 2(3), 187–194.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Human resource management and organizational effectiveness*. Cengage Learning.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Strategic human resource management*. Wiley.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.