

Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Wakil Presiden RI

Pangeran Mohammad Al Bumi^{1*}, Cecep Yoto Haryoto²
muhammad.albumi@gmail.com^{1*}, cecep.haryoto1@gmail.com²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1*2}

Abstrak

Rendahnya kinerja pegawai diduga erat kaitannya dengan tingkat motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, menjalin kolaborasi yang baik, serta menunjukkan sikap jujur dan berintegritas dalam menyelesaikan tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metodologi asosiatif. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor independen. Hasil penelitian menyatakan nilai t hitung sebesar $9,023 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya nilai t hitung sebesar $4,704 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar $99,650 > F$ tabel $3,16$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

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

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen fundamental dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pemanfaatan sumber daya lainnya. SDM menjadi penentu utama dalam pencapaian efektivitas dan keberhasilan organisasi, mengingat tenaga, kompetensi, waktu, dan kreativitas individu di dalamnya secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang unggul menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi dalam berbagai situasi. Upaya menjaga kualitas SDM menjadi langkah strategis yang harus dilakukan setiap organisasi. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan guna memastikan tercapainya tujuan institusional secara optimal. Hal ini juga relevan dalam konteks Kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia, yang dituntut untuk menjaga mutu SDM guna mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Sebagai salah satu lembaga negara yang memiliki peran strategis dalam mendukung tugas Wakil Presiden, Kantor Sekretariat Wakil Presiden berfungsi dalam bidang koordinasi kebijakan, pelayanan administrasi, serta pengelolaan sumber daya aparatur. Dalam pelaksanaannya, unit-unit kerja yang berada di bawah koordinasi langsung Sekretaris Wakil Presiden memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan fungsi-fungsi tersebut. Saat ini, instansi tersebut tengah mengupayakan peningkatan kinerja pegawai guna

mengoptimalkan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas Wakil Presiden yang bersifat strategis.

Secara konseptual, kinerja mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan dedikasi terhadap organisasi. Kinerja yang baik diukur dari tingkat pencapaian hasil kerja, terlepas dari terpenuhinya standar formal. Oleh karena itu, dalam menilai kinerja, diperlukan indikator yang jelas dan tujuan yang terukur. Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi penurunan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden, yang tercermin dari hasil kerja yang belum optimal, rendahnya disiplin dan inisiatif, serta lemahnya tanggung jawab dan partisipasi kerja. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam aspek motivasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mampu menginspirasi kinerja pegawai. Kondisi ini, jika tidak segera diatasi, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas lembaga secara keseluruhan. Penelitian oleh Syaifullah (2022) juga menegaskan bahwa kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang diduga berkorelasi dengan rendahnya kinerja adalah tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan pendorong internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, menjalin kerja sama yang produktif, serta menunjukkan integritas dalam menyelesaikan tugas. Untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Berdasarkan temuan awal, motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Wakil Presiden masih tergolong rendah, ditandai dengan lemahnya dorongan internal, kurangnya rasa tanggung jawab, serta keterlibatan yang minim dalam pencapaian tujuan organisasi. Situasi ini menandakan perlunya intervensi manajerial melalui penguatan strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan motivasi secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Armada dan Bahrin (2025) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi variabel krusial dalam pengembangan organisasi.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Elemen-elemen seperti suhu ruang, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, serta ketersediaan peralatan kerja yang memadai memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian aspek lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Wakil Presiden belum sepenuhnya mendukung aktivitas pegawai. Beberapa masalah yang teridentifikasi meliputi keterbatasan fasilitas seperti meja dan kursi yang tidak ergonomis, kebersihan ruangan yang belum optimal, serta pengaturan ruang kerja yang kurang mendukung interaksi antarpegawai. Hasil penelitian oleh Aulianadewi dan Siska (2025) memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan juga menjadi variabel penting dalam memengaruhi kinerja. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan melibatkan pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang lemah dapat mengakibatkan minimnya arahan yang jelas, kurangnya evaluasi berkala, serta terbatasnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan pengamatan, gaya kepemimpinan di Kantor Sekretariat Wakil Presiden masih menunjukkan sejumlah kelemahan dalam aspek-aspek

tersebut. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Fadel, Siring, dan Azis (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Terakhir, kompetensi menjadi indikator penting lainnya dalam penilaian kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara profesional. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih belum menunjukkan kompetensi yang memadai, terlihat dari rendahnya kualitas hasil kerja, komunikasi yang kurang efektif, dan minimnya inisiatif dalam penyelesaian tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2020) mengonfirmasi bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kompetensi perlu menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia, dengan mengambil judul: "*Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Wakil Presiden RI.*"

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Robbin (2016) mendefinisikan "*performance is the result of the employee's achievement in work according to certain standard criteria that apply to a job*" yang artinya kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Perilaku karyawan di tempat kerja tercermin dalam kinerja karyawan yang didefinisikan oleh Kaswan (2017) sebagai penerapan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang memberikan nilai bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipersepsikan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Sutrisno (2018). Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melakukan kegiatannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) "*motivation is a process that describes the strength, direction and persistence of individuals in their efforts to achieve goals*" yang artinya motivasi merupakan proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan individu dalam upayanya mencapai tujuan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang pada hakikatnya bermanfaat maupun merugikan, baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Untuk dapat membimbingnya, seorang pemimpin harus bersikap tegas. Afandi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan kesungguhan dan kesungguhan hati agar menghasilkan keluaran yang baik dan bermutu. Menurut Maruli (2020), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang bersumber dari cita-cita pribadi, dengan cara menyulut gairah dan keinginan seseorang yang dapat mendorong, menuntun, dan memengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Sydney (2020) "*work environment is a condition related to the characteristics of the workplace with respect to the behavior and attitudes of employees.*" yang artinya lingkungan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan karakteristik tempat kerja sehubungan dengan perilaku dan sikap pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya, meliputi suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, serta layak atau tidaknya perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta teknik dan pengaturan yang digunakan baik oleh individu maupun kelompok. Nitisemito (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti tersedianya penerangan, pendingin ruangan, dan fasilitas lainnya.

Metode Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara variabel independen berupa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bersifat asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari Kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia. Data diperoleh melalui metode observasi dan penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2019), skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam menilai sikap, pandangan, serta persepsi individu terhadap fenomena sosial tertentu. Oleh karena itu, instrumen kuesioner dirancang untuk menangkap persepsi responden secara objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu mulai dari bulan September 2025 hingga Mei 2025, dengan lokasi penelitian di Kantor Sekretariat Wakil Presiden yang beralamat di Jl. Kebon Sirih, Gambir, Jakarta Pusat. Seluruh populasi penelitian yang terdiri atas 60 orang karyawan dijadikan sampel melalui pendekatan sampel jenuh. Pemilihan teknik ini didasarkan pada karakteristik populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), sehingga memungkinkan pengambilan data secara menyeluruh. Teknik pengambilan sampel jenuh ini dikombinasikan dengan pendekatan non-probability sampling guna memastikan representasi penuh dari seluruh elemen populasi.

Penggunaan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini dipilih karena memiliki potensi untuk meningkatkan validitas data. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi, data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan akurat, serta mencakup seluruh aspek yang relevan terhadap fenomena yang diteliti. Selain itu, metode ini membantu mengurangi potensi bias dalam proses pengumpulan data. Di sisi lain, penggunaan sampel jenuh juga membawa implikasi metodologis tertentu. Salah satunya adalah ketergantungan pada kemampuan peneliti dalam menjaga kualitas proses pengumpulan dan analisis data. Namun demikian, teknik ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam proses analisis karena cakupan datanya yang luas dan mendalam.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah suatu instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 60 orang sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 58, dengan r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, jika r hitung $>$ 0,254, maka item pernyataan dianggap valid karena memiliki korelasi signifikan dengan skor total (Ghozali, 2018).

Tabel 1 Uji Validitas Instrument

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,808	0,254	Valid
	X1.2	0,900	0,254	Valid
	X1.3	0,872	0,254	Valid
	X1.4	0,856	0,254	Valid
	X1.5	0,615	0,254	Valid
	X1.6	0,715	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,805	0,254	Valid
	X2.2	0,890	0,254	Valid
	X2.3	0,813	0,254	Valid
	X2.4	0,860	0,254	Valid
	X2.5	0,886	0,254	Valid
	X2.6	0,824	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,818	0,254	Valid
	Y.3	0,799	0,254	Valid
	Y.4	0,803	0,254	Valid
	Y.5	0,810	0,254	Valid
	Y.6	0,839	0,254	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang disajikan pada Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254. Pada variabel Motivasi (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,615 hingga 0,900; pada variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai r hitung berada dalam rentang 0,805 hingga 0,890; sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,799 hingga 0,839. Karena seluruh item memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel dan signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner valid serta layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Hasil ini juga sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila terdapat korelasi signifikan antara skor butir pernyataan dengan skor total. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila digunakan dalam pengukuran yang berulang. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas, yang diukur menggunakan Cronbach's Alpha, berada di atas 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,883	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,918	0,600	Reliabel

Kinerja Pegawai	0,901	0,600	Reliabel
-----------------	-------	-------	----------

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,600. Variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,883, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,918, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,901. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara andal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, karena hal tersebut mencerminkan stabilitas dan keandalan instrumen dalam melakukan pengukuran secara konsisten. Lebih lanjut, Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dalam suatu model regresi dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi, yang umumnya direpresentasikan sebagai R Square, menunjukkan persentase varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Koefisien Determinasi

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.770	1.760

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data Diolah, 2025

Nilai R Square sebesar 0,778, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Ringkasan Model. Dengan kata lain, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menyumbang 77,8% varians atau perubahan variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 22,2% dapat ditanggung oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan kompetensi. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,770, model regresi ini dinilai sangat efektif dan dapat diandalkan dalam menjelaskan korelasi antar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pada kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Uji regresi linier berganda menurut Imam Ghozali (2018) merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang tunggal dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.565	1.647	
	Motivasi	.587	.065	.656
	Lingkungan Kerja	.334	.071	.342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data Diolah, 2025

Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari perhitungan SPSS: $Y = 0,334X_2 + 0,587X_1 + 2,565$. Kinerja karyawan (Y) tetap pada 2,565 jika variabel lingkungan kerja (X₂) dan variabel insentif (X₁) sama-sama bernilai nol, sesuai

dengan nilai konstanta 2,565. Dengan arah asosiasi positif, koefisien regresi motivasi sebesar 0,587 berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu poin motivasi, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,587 poin. Demikian pula, peningkatan satu poin pada lingkungan kerja akan menghasilkan kenaikan 0,334 poin pada kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,334. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kedua faktor independen ini.

Uji t dalam regresi linier berganda berfungsi untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2018), tujuan utama uji t adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memberikan sumbangan yang signifikan dalam menjelaskan perubahan variabel terikat, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan nilai signifikansi (p-value) dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan, biasanya 0,05. Apabila nilai p suatu variabel lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel terikat. Dengan demikian, uji t memberikan gambaran yang lebih rinci tentang peranan masing-masing variabel dalam model regresi.

Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.557	.125
	Motivasi	9.023	.000
	Lingkungan Kerja	4.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data Diolah, 2025

Hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia. Nilai t hitung motivasi sebesar 9,023 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Armada, A., & Bahrin, K. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja instansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t sebesar 4,704 yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulianadewi, T., & Siska, E. (2025) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Uji F merupakan salah satu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model. Menurut Imam Ghozali (2018), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan (misalnya 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan, sehingga variabel-variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini penting dilakukan untuk menilai kelayakan model secara keseluruhan sebelum melakukan pengujian parsial terhadap masing-masing variabel independen.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.561	2	308.780	99.650	.000 ^b
	Residual	176.623	57	3.099		
	Total	794.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber Data Diolah, 2025

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 99,650, lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,16 ($99,650 > 3,16$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadel, M., Sinring, B., & Azis, N. (2025) yang menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja diteliti secara bersama-sama, maka keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah tertulis diatas, peneliti memberikan beberapa saran implikasi kebijakan untuk instansi pusat sebagai kontribusi praktis, diantaranya:

Instansi pemerintah pusat dapat meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan menerapkan beberapa kebijakan praktis. Pertama, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi, serta menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan. Selain itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi pegawai juga perlu didorong dengan menyediakan fleksibilitas kerja dan dukungan untuk kebutuhan pegawai.

Lingkungan kerja yang positif juga dapat dibangun dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, seperti peralatan kantor yang modern dan fasilitas yang nyaman. Budaya kerja yang kolaboratif dan komunikasi yang efektif juga perlu dikembangkan untuk meningkatkan kerja sama tim dan kinerja pegawai.

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, instansi pemerintah pusat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi yang lebih baik pada masyarakat dan negara. Pegawai yang termotivasi dan memiliki lingkungan kerja yang positif akan lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai tujuan instansi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini secara umum membuktikan bahwa motivasi memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, baik melalui motivasi internal maupun eksternal yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Di samping itu, lingkungan kerja terbukti memberikan dampak positif yang substansial terhadap performa kerja, menunjukkan bahwa suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung berkontribusi besar dalam meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, budaya kerja yang positif dan sistem motivasi yang efektif secara simultan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam konteks lembaga pemerintahan seperti Kantor Sekretariat

Wakil Presiden Republik Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari temuan ini, peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui tiga dimensi utama. Pertama, aspek motivasi kerja perlu menjadi prioritas manajerial dengan memberikan ruang bagi pengembangan diri pegawai melalui program pelatihan dan workshop yang menstimulasi kreativitas dan inovasi. Upaya ini dapat diperkuat melalui kegiatan team building guna memperlerat hubungan kerja antarpegawai. Selain itu, pemberian tanggung jawab yang lebih besar seperti penugasan memimpin proyek juga dapat menjadi pendorong motivasi yang signifikan. Kedua, pengelolaan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik perlu ditingkatkan. Dari sisi fisik, hal ini meliputi penyediaan pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang sehat, dan pengurangan tingkat kebisingan demi mendukung kenyamanan dan konsentrasi kerja. Sementara itu, aspek non-fisik mencakup pembangunan hubungan kerja yang harmonis, baik secara horizontal antarpegawai maupun secara vertikal antara atasan dan bawahan, dengan menjunjung nilai keterbukaan dan saling menghargai dalam komunikasi kerja. Ketiga, peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada penguatan hasil kerja, perilaku kerja, dan karakter pribadi. Organisasi dapat mengoptimalkan produktivitas dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menyelenggarakan pelatihan kompetensi, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, penting untuk menumbuhkan sikap inisiatif, ketelitian, dan inovasi di kalangan pegawai, yang dapat diperkuat melalui pemberian umpan balik yang membangun dan pengakuan terhadap pencapaian kerja. Penguatan kepemimpinan yang adaptif dan pengembangan budaya kerja yang berbasis pada nilai kejujuran serta integritas menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi tersebut, diharapkan Kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusional secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 156-168.
- Armada, A., & Bahrin, K. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 87-98.
- Calvin Syaifullah. 2022. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Hose Jaya Perkasa *Jurnal Scientia* Vol 5. No. 2
- Edy Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group.

- Fadel, M., Siring, B., & Azis, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 780-792.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maruli Tua Sitorus. 2020. Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Personalial: (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S, P. & Timothy, Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management. Buku 1, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, Duane P. & Sydney, Ellen Schultz. 2020. Psychology and Work Today. (11th ed). New York: Routledge.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.