

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAPPENINGKATAN KINERJAAPARATUR SIPIL
NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

ZAKARIAS HOSYO

146110124068

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

ZAKARIAS HOSYO

146110124068

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari Senin, tanggal 02 Maret, tahun 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr.Ir.Mervin.I.S.Komber,M.M.,CTT

Anggota Penguji I : Dr.Wa ode Likewati,M.M.

Anggota Penguji II : Dr. Andi Irwan,M.M.



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh:

ZAKARIAS HOSYO

146110124068

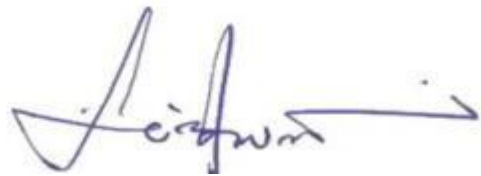
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Ir. Mervin I. S. Komber, M.M. CTT
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 02 Maret 2026

Mahasiswa,



ZAKARIAS HOSYO

146110124068

PERNYATAAN PERSETUJUANAKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ZAKARIAS HOSYO

NIM : 146110124068

Fakultas : Direktorat Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua BaratDaya”

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 02 Maret 2026



ZAKARIAS HOSYO

Mengetahui,

Pembimbing I

A blue ink signature of Pembimbing I, Dr. Ir. Mervin I. S. Komber.

Dr. Ir. Mervin I. S. Komber, M.M. CTT
NIDN. 1420067901

Pembimbing II

A blue ink signature of Pembimbing II, Dr. Wa Ode Likewati.

Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya” dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rustamadji, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong serta jajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak Elisa Kambu, S.Sos. selaku Gubernur Provinsi Papua Barat Daya yang telah bekerja sama dengan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
3. Ibu Dr. Wa Ode Likewati, M.M. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
4. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
5. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, S.E., M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Ibu Dr. Wa Ode Likewati, M.M. selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

7. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.
9. Kepada Istri Tercinta Ibu Guru Milka Way S.Pd beserta Anak-anakku Jhon Wilyams Hosyo, Samuel Marchel Hosyo dan Jenny Serafim Inri Hosyo yang senangtiasa Selalu Menopang Dalam dukungan Doa, Spirit, Motivasi dalam perkuliahan dan Penulisan Tesis ini.
10. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

Yakobus 1:5 “Tetapi apabila di antara kamu ada yang kekurangan hikmat, hendaklah ia memintakannya kepada Allah... maka hal itu akan diberikan kepadanya.”

Sorong, 02 Maret 2026

Penulis,



ZAKARIAS HOSYO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertayaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Batasan Penelitian.....	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12

2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2	Motivasi Kerja.....	15
2.1.3	Lingkungan kerja.....	20
2.1.4	Peningkatan Kinerja.....	22
2.2	Penelitian Terdahulu.....	25
2.3	Model/Kerangka Penelitian.....	27
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	28
BAB III		32
METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	32
3.2	Objek Penelitian.....	32
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel	33
3.3.3	Teknik Sampling.....	33
3.4	Jenis Data.....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6	Skala Pengukuran	35
3.7	Definisi Operasional Variabel	36
3.8	Uji Instrumen Penelitian	37
3.9	Metode Analisis Data	37
BAB IV		40
HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	40
4.2	Analisis Deskriptif Responden	42

4.3 Analisis Deskriptif Statistik.....	45
4.4 Pembahasan	50
4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja.....	50
4.4.2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja	52
4.4.3 Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pada Majelis Rakyat Papua	53
4.4.4 Variabel paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, kali ini hipotesanya tidak sejalan	54
BAB V.....	56
KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	45
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan Kinerja menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor-faktor strategis yang dapat memengaruhi tingkat Peningkatan Kinerja secara signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode saturated sampling atau census sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Namun, secara parsial, hanya lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan pegawai merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, Peningkatan Kinerja, Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya

ABSTRACT

This study is entitled "The Influence of Motivation and Work Environment on Performance Improvement at the Personnel and Human Resource Development Agency Office of Southwest Papua Province." This research is motivated by the importance of improving the quality of human resources in enhancing performance at the Personnel and Human Resource Development Agency Office of Southwest Papua Province. Performance improvement is a key factor in supporting the effective implementation of organizational duties and responsibilities, which in turn impacts the quality of public services. Therefore, motivation and the work environment are viewed as strategic factors that can significantly influence the level of performance improvement.

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivation and the work environment on performance improvement at the Personnel and Human Resource Development Agency Office of Southwest Papua Province. This research uses a quantitative approach with an associative method to measure the relationships and influences between variables. The population in this study was all employees of the Personnel and Human Resource Development Agency Office of Southwest Papua Province, with the sampling technique using saturated sampling or census sampling. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire. Data analysis utilized validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS version 25.

Based on the analysis, this study concludes that simultaneously, motivation and the work environment significantly influence performance improvement at the Office of the Personnel and Human Resource Development Agency of Southwest Papua Province. However, partially, only the work environment proved to have a positive and significant effect on performance improvement. This confirms that employee abilities, knowledge, and skills are the primary factors driving performance improvement within an organization.

Keywords: Work Environment, Motivation, Compensation, Performance Improvement, Office of the Personnel and Human Resource Development Agency of Southwest Papua Province

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pemerintahan, telah terjadi perubahan yang mendasar, dimana perubahan tersebut adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintahan. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang, sehingga perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi juga dapat menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan perannya sabagai aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja ASN menjadi salah satu fokus utama pemerintah daerah, termasuk di Provinsi Papua Barat Daya. Kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja dan sistem kerja, tetapi

juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai aspek internal dan eksternal yang mendukung produktivitas.

Untuk mengelola dan menjalankan roda negara dan pemerintahan tidak terlepas dari namanya ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan P3K yang bertugas menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada lembaga organisasi masing-masing. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut diatur dan ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut agar tidak terjadi tumpang tindih antara satu dengan yang lainnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan menjadi alat pemerintah atau aparatur pemerintah yang mempunyai posisi sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau aturan-aturan pemerintah guna untuk terealisasinya tujuan nasional. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS).

Peningkatan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Yuningsih, 2017), kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan

kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik di sektor publik mencerminkan pelayanan prima terhadap masyarakat serta keberhasilan dalam mengimplementasikan visi dan misi instansi pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek moral, etika, serta dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas utama untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan aspek penting yang sangat memengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai instansi pemerintahan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman dan mendukung, sehingga ASN mampu bekerja secara optimal serta produktif. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi ASN untuk mencapai target organisasi secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif - baik dari sisi fisik seperti fasilitas, sarana prasarana, pencahayaan, ventilasi; maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan komunikasi - akan menciptakan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan memunculkan rasa jenuh, stres, dan bahkan menurunkan Peningkatan Kinerja.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri

(intrinsik), seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan dedikasi terhadap tugas, maupun dari luar diri (ekstrinsik), seperti penghargaan, tunjangan, dan pengakuan dari atasan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih tekun, memiliki inisiatif, serta menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang termotivasi.

Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, peran ASN sangat vital dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan dan layanan masyarakat, yang berdampak langsung pada kesejahteraan warga. Namun, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai tantangan, seperti kurang optimalnya kinerja sebagian pegawai, lambatnya proses pelayanan, rendahnya disiplin kerja, serta kurangnya pemanfaatan fasilitas kerja secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang belum maksimal dan tingkat motivasi kerja yang bervariasi. Isu kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Pemerintah menekankan pentingnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan responsif, yang hanya dapat dicapai jika pegawai ASN menunjukkan kinerja optimal. Namun, di banyak instansi daerah, termasuk di Provinsi Papua Barat Daya, masih ditemukan berbagai kendala dalam pencapaian Peningkatan Kinerja, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakteraturan kehadiran, kurangnya semangat dalam melayani, serta lingkungan kerja yang belum mendukung lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang sering kali menjadi penentu langsung dan tidak langsung terhadap Peningkatan Kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan

psikologis dan fisik yang mendorong semangat kerja. Sementara itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong internal yang sangat penting untuk meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Kondisi nyata di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan masih adanya tantangan dalam upaya peningkatan kinerja ASN. Permasalahan seperti motivasi yang rendah, kurangnya penghargaan, hingga lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung sering ditemui. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja ASN menjadi sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang prima. ASN sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang tepat, pemberian motivasi, serta sistem kompensasi yang sesuai menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja ASN ke depannya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2020). Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah.

Penelitian ini juga menjawab kebutuhan lokal di Provinsi Papua Barat Daya yang merupakan daerah baru dengan tantangan khas dalam hal kapasitas birokrasi, fasilitas pelayanan publik, dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, kajian terhadap faktor-faktor penentu kinerja seperti lingkungan kerja dan motivasi sangat relevan dilakukan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pelayanan pemerintahan di wilayah ini.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih judul penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan kesejahteraan ASN,

kenyataannya masih banyak ASN yang belum menunjukkan kinerja optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pelayanan yang kurang responsif, rendahnya semangat kerja, serta belum maksimalnya pencapaian target organisasi. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, motivasi yang rendah, dan kompensasi yang belum memadai masih menjadi kendala utama dalam upaya peningkatan kinerja ASN.

Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan masalah utama terkait bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja ASN, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di lingkungan pemerintah daerah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya?
4. Manakah variabel yang dominan diantara motivasi dan lingkungan kerja pada pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara motivasi dan lingkungan kerja pada pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pada Kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan referensi akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi Peningkatan Kinerja di lembaga publik, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang menelaah aspek serupa pada konteks instansi pemerintahan daerah lainnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Melalui temuan penelitian ini, instansi dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya peningkatan lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan

sistem kompensasi yang adil dan proporsional guna mendorong peningkatan Peningkatan Kinerja secara optimal.

c. Manfaat Institusional

Bagi lembaga tempat penelitian dilakukan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas program pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan. Penelitian ini juga dapat membantu lembaga dalam menyusun strategi peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan kapasitas dan kesejahteraan pegawai yang berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

d. Manfaat sosial

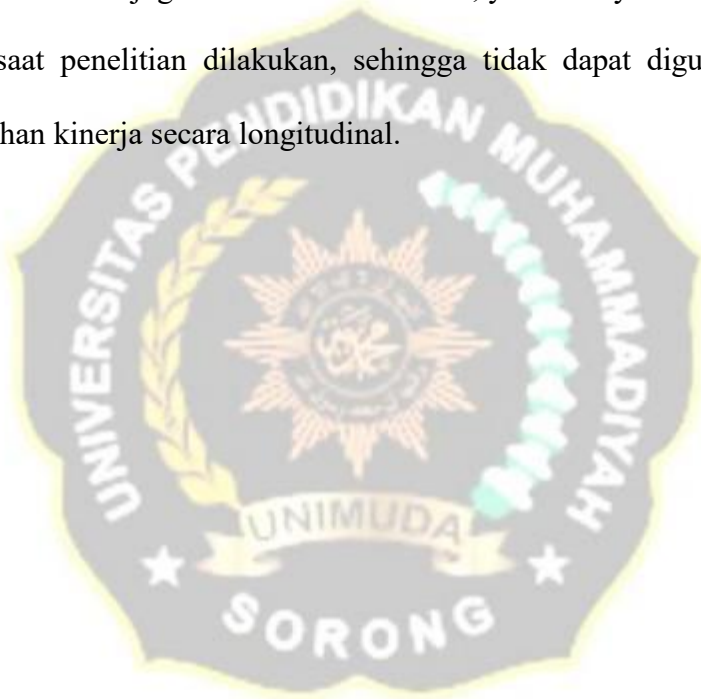
Secara lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Dengan meningkatnya Peningkatan Kinerja, diharapkan pula akan terwujud pelayanan yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Papua Barat Daya.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup yang berfokus pada analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan Kinerja di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai honorer yang aktif bekerja pada

tahun penelitian berlangsung. Dari sisi variabel, penelitian ini hanya meneliti tiga faktor independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu Peningkatan Kinerja.

Selain itu, pengukuran setiap variabel dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga hasil yang diperoleh bersifat subjektif dan mencerminkan pandangan individu terhadap kondisi organisasi. Penelitian ini juga dibatasi secara waktu, yakni hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak dapat digunakan untuk menilai perubahan kinerja secara longitudinal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Rijal et al., 2023). MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap fungsi-fungsi personalia, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja (Lubis, 2019). Fungsi MSDM tidak hanya terbatas pada administrasi kepegawaian, melainkan juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pembentukan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, terutama di era globalisasi dan digitalisasi yang menuntut sumber daya manusia berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Santoso et al., 2022) yang menekankan bahwa manajemen SDM bukan hanya mengelola orang sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset utama organisasi yang memiliki nilai, potensi, dan kontribusi signifikan terhadap kinerja.

Peran MSDM semakin penting seiring perkembangan organisasi yang menghadapi lingkungan bisnis dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian (Yulianto & Iryani, 2024). Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penggerak utama dalam mengoptimalkan strategi organisasi agar tetap bertahan dan kompetitif. Menurut (Saputra & Ali, 2022), manajemen SDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan produktivitas organisasi, meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan ketenagakerjaan. Dengan kata lain, MSDM berfungsi untuk menyeimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan, serta sistem kompensasi yang adil akan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja, loyalitas, dan Peningkatan Kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang, maka mereka akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara strategis, bukan hanya operasional.

Dalam perspektif manajerial, MSDM juga memiliki keterkaitan erat dengan teori motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Rahmawati Trisnanda et al., 2022). Faktor-faktor psikologis seperti motivasi kerja, kepuasan, dan komitmen karyawan berperan besar dalam menentukan efektivitas organisasi. Menurut (Andarsyah et al., 2024), motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. MSDM harus mampu menciptakan sistem yang mendorong motivasi intrinsik

maupun ekstrinsik, melalui pemberian kompensasi yang adil, peluang karir, serta iklim kerja yang kondusif (Wicaksana et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan yang visioner akan mampu mengarahkan SDM agar tetap selaras dengan tujuan organisasi, sementara budaya kerja yang kuat akan menciptakan identitas dan kesamaan nilai di antara anggota organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM bukan hanya bersifat teknis, melainkan juga menyentuh aspek sosial dan psikologis. Dengan demikian, MSDM harus dipandang sebagai proses menyeluruh yang terintegrasi dengan strategi organisasi.

Pada era digital saat ini, manajemen SDM dituntut untuk bertransformasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam setiap fungsinya. Kehadiran teknologi digital telah mengubah cara rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi. Konsep *Human Resource Information System* (HRIS) menjadi salah satu inovasi penting yang memudahkan organisasi dalam mengelola data kepegawaian secara efisien dan akurat. Menurut Mondy & Martocchio (2016), teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai strategi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan serta mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis data. Transformasi digital juga mendorong terciptanya fleksibilitas kerja, seperti remote working dan hybrid system, yang menuntut MSDM untuk mengembangkan kebijakan baru sesuai kebutuhan zaman. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan MSDM dengan teknologi digital akan memiliki daya saing lebih tinggi, terutama dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa peran MSDM

semakin luas dan kompleks, tidak hanya berorientasi pada internal organisasi, tetapi juga beradaptasi dengan perkembangan eksternal (Zamroni et al., 2023).

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang sumber daya manusia memiliki dorongan dari dalam dirinya atau dari lingkungan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuatu dengan prosedur serta aturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Candra, 2022) indikator dari motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, sebagai berikut: 1) Gaji; 2) Keamanan pekerjaan; 3) Kondisi kerja; 4) Status; 5) Prosedur Organisasi; 6) Kualitas keamanan teknis; 7) Kualitas hubungan interpersonal.

2.1.2.1 Proses Timbulnya Motivasi

Menurut (Rusydi et al., 2021), setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadri pendorong motivasi seseorang. Motivasi seseorang dapat muncul dalam dua bentuk, yaitu: a) Motivasi ekstrinik (dari luar), dan b) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang).

Motivasi ekstrinik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh sertaberkembang dalam diri orang tersebut yang

selanjutnya kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Untuk lebih jelasnya, berikut ilustrasi gambar mengenai bentuk dasar terbentuknya motivasi: pengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.



(Madyoningrum & Azizah, 2022) berpendapat bahwa proses motivasi berasal beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Pertama, motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang belum terealisasikan.
2. Kedua, seorang pegawai kemudian akan mencari cara guna memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Ketiga, seorang pegawai melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara -cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang ia miliki.
4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan secara individu atau orang lain (pimpinan) tentang pencapaiannya.
5. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau didapatkan tergantung kepada hasil atas prestasi yang dicapainya.

6. Keenam, akhirnya individu dapat menilai sejauh mana usaha dan imbalan, apakah sudah sesuai dengan ekspektasinya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka kepuasan atas kebutuhan tentu dirasakan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Tolu et al., 2021). Motivasi kerja memiliki tujuan dalam organisasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
10. Meningkatkan efisiensi dalam menggunakan alat-alat kerja.

2.1.2.3 Teknik Memotivasi Sumber Daya Manusia

Teknik motivasi merupakan metode yang dianggap paling tepat dalam pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai ingin bekerja sesuai dengan ekspektasi pimpinan organisasi (Hasica et al., 2023). Teknik yang digunakan tentu saja sangat

beragam bergantung kepada kemampuan seorang pemimpin, di samping itu ditentukan juga oleh situasi dan kondisi perusahaan masing-masing. Dengan demikian, setiap pemimpin akan menggunakan teknik yang berbeda dalam memotivasi pegawainya. Selanjutnya (Irian Sadipun Komber et al., 2024) menambahkan bahwa terdapat beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan bagi memotivasi pegawai, melalui enam pendekatan, yaitu:

1. Teknik Tradisional

Dilakukan dengan kekuasaan dan ganjaran ekonomi. Misalnya dengan cara memaksa seseorang untuk bekerja dengan ancaman; menganggap bahwa semua orang butuh uang; mereka akan bekerja dengan baik karena didorong rasa takut akan kehilangan pekerjaan; pemimpin harus memberitahu apa yang harus dikerjakan oleh pegawai.

2. Teknik Hubungan Manusia

Pendekatan memotivasi pegawai dengan teknik hubungan manusia dapat diimplementasi dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, memperlakukan pegawai dengan adil dan layak, diberi kesempatan memecahkan masalah, atau berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Tawar-menawar Implisit

Dalam pendekatan ini, pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kompensasi yang layak, diterapkan dengan cara: (a) Pegawai akan berkembang sepanjang pemimpin bertindak konsekuen. (b) Pimpinan dapat menegakkan disiplin pegawai, (c) Pimpinan memberi tugas

kepada pegawai untuk bekerja (d) Pemimpin memberi kelonggaran untuk libur kerja, (e) Pegawai boleh meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.

4. Teknik Persaingan

Pegawai yang berprestasi dipromosikan atau dinaikan gajinya. Kelemahannya, tidak semua orang memiliki ambisi untuk bersaing. Dengan menggunakan teknik ini pemimpin tidak perlu mendorong pegawai untuk bekerja baik, karena masing-masing akan termotivasi untuk mengejar bonus yang tersedia.

5. Teknik Terinternalisasi

Dalam pendekatan ini, pegawai diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan melalui pekerjaannya, maka orang akan senang mengerjakannya dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Pimpinan harus menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai agar pegawai mampu bekerja dengan baik.
- b) Tidak memerlukan motivasi ekonomi, melainkan memerlukan ego seseorang yang lebih menonjol.
- c) Pegawai dianggap memiliki kemampuan kreatif yang belum dimanfaatkan, oleh karena itu harus diberi penyaluran.
- d) Dengan bekerja lebih giat dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang bersangkutan.

6. Teknik Pengharapan

Disebut teknik pengharapan karena pegawai diberi harapan bahwa apabila usahanya berhasil akan meningkatkan prestasi, dan prestasi dapat memenuhi kepuasan dan kebutuhan pegawai bersangkutan baik secara fisik maupun sosial termasuk kepuasan finansial.

2.1.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan Peningkatan Kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, dan suasana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memperhatikan aspek fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, tetapi juga aspek psikologis, seperti hubungan interpersonal dan iklim organisasi.

Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi kondisi ruang kerja, peralatan, suhu, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang terorganisir dengan baik akan meminimalisir potensi kecelakaan dan meningkatkan efisiensi kerja. Herzberg dalam teori dua faktornya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi faktor pemicu ketidakpuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendukung motivasi karyawan untuk berkinerja lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017).

Selain aspek fisik, aspek non-fisik atau psikologis juga sangat berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja. Lingkungan kerja yang harmonis, adanya komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), hubungan kerja yang harmonis dan suasana saling menghargai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Dari berbagai kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat berperan dalam meningkatkan Peningkatan Kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu secara terus-menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja agar tercipta suasana yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Selain itu, perhatian terhadap lingkungan kerja semakin penting di era modern, di mana tuntutan pekerjaan cenderung semakin kompleks dan dinamis. Lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres. Penelitian oleh Sutrisno (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, akan lebih mudah mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menekan tingkat turnover. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja, tetapi juga menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2.1.4 Peningkatan Kinerja

Peningkatan Kinerja merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan Kinerja tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, Peningkatan Kinerja sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila Peningkatan Kinerja baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, Peningkatan Kinerja menjadi salah satu faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Peningkatan Kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga

bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Peningkatan Kinerja menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila Peningkatan Kinerjanya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, Peningkatan Kinerja dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan lingkungan kerja yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa Peningkatan Kinerja akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya

organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan lingkungan kerja individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar Peningkatan Kinerja dapat berkembang secara berkesinambungan.

Dalam berbagai penelitian empiris, Peningkatan Kinerja terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Organisasi yang mampu memberikan pelatihan, insentif, serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya Peningkatan Kinerja, maka kualitas pelayanan publik maupun produktivitas perusahaan juga akan semakin baik (Saleha et al., 2023). Oleh karena itu, Peningkatan Kinerja bukanlah sekadar output individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor individu dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, peningkatan Peningkatan Kinerja menjadi krusial karena akan berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat, efektivitas pelayanan,

serta citra institusi publik di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan Peningkatan Kinerja harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendekatan manajerial maupun pengembangan individu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

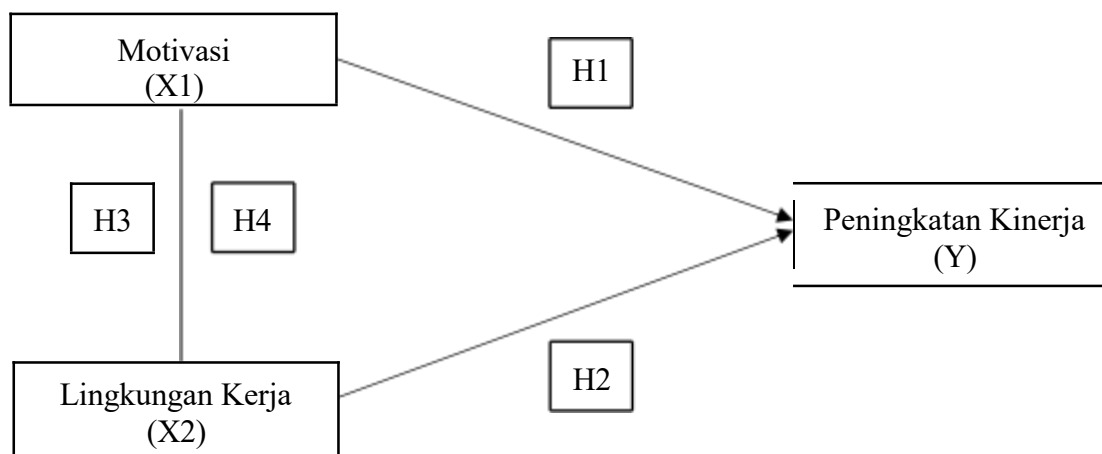
No.	Judul / Penulis	Lokasi / Subjek	Variabel Independen / Mediasi / Moderator	Variabel Dependen	Temuan Utama
1	<i>The Influence of Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in The Office of The Public Works Department of The Province of Bali</i>	Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja, Peningkatan Kinerja	Lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	<i>The Influence of Compensation, Leadership, and Competency on the Performance Employees Through Motivation as a Mediating Variable</i>	Pegawai swasta di Bandung, Indonesia	Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja; Motivasi sebagai mediator	Peningkatan Kinerja	Lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi; lingkungan kerja positif langsung ke kinerja; kompensasi hanya pengaruh lewat motivasi.

3	<i>The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance with Job Stress as a Mediating Variable: A Study at Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an</i>	Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an, Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi; Job Stress mediator	Peningkatan Kinerja	Lingkungan kerja meningkatkan kinerja & menurunkan stres; kompensasi tidak signifikan terhadap stres maupun terhadap kinerja.
4	<i>Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Performance (Proceeding EAI ICONS 2020)</i>	BAP Mandiri DAPM, Boja Sub-District, Kendal, Indonesia	Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi	Peningkatan Kinerja	Motivasi & kompensasi positif berpengaruh; lingkungan kerja dalam studi ini tidak signifikan terhadap kinerja.
5	<i>Effect of competence and compensation on work motivation: Moderation of performance appraisal</i>	Proyek pemerintah (Public Works) di Indonesia	Lingkungan kerja & kompensasi; Moderasi: penilaian kinerja (performance appraisal)	Motivasi Kerja	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh pada motivasi, tetapi pengaruhnya dipengaruhi oleh bagaimana penilaian kinerja dilakukan
6	<i>Competence and Compensation Influence on Work Performance and Employee Career Development: Study on Bank Indonesia Representative Office in East Java</i>	Kantor Perwakilan BI Jawa Timur	Lingkungan kerja, Kompensasi	Peningkatan Kinerja & Pengembangan Karir	Lingkungan kerja & kompensasi signifikan mempengaruhi kinerja; kinerja juga signifikan terhadap pengembangan karir.
7	<i>The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer</i>	Government agencies di Kabupaten Kepulauan Yapen, Indonesia	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Pejabat Publik Lokal	Kompensasi berpengaruh positif; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan dalam konteks ini.
8	<i>Influence of Competence, Motivation, Work</i>	Dinas Pekerjaan Umum dan	Lingkungan kerja, Motivasi, Lingkungan	Peningkatan Kinerja	Semua variabel bebas secara simultan

	<i>Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City</i>	Penataan Ruang Kota Gorontalo, Indonesia	Kerja; Kepuasan Kerja		mempengaruhi kinerja; namun kontribusi variabel variatif.
9	<i>Effect of Motivation, Competence, Compensation on Employee Performance with Organizational Culture as A Moderating Variable</i>	PT Adi Dharma Abadi, Bogor, Indonesia	Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi; Budaya Organisasi moderator	Peningkatan Kinerja	Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja; budaya organisasi memperkuat (moderasi) hubungan antar variabel.
10	<i>Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation</i>	Manager pengelola keuangan di Universitas Udayana (Bali), Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi, Self-Efficacy; Motivasi sebagai moderator	Peningkatan Kinerja (Manajer Keuangan)	Self-Efficacy dan lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh, motivasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja & kompensasi terhadap performa.

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian (berdasarkan input-proses-output) variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi kerja memiliki pengaruh besar Terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Ketika pegawai termotivasi secara intrinsik, mereka akan bekerja dengan penuh komitmen dan antusiasme untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, tingkat motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja administratif dan

pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian target dan peningkatan kualitas kerja lembaga.

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Papua Barat Daya

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan lingkungan kerja tinggi cenderung lebih mampu memahami tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Spencer & Spencer (1993), lingkungan kerja merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja superior dalam pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dalam mendukung fungsi pelayanan administratif lembaga.

Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya diprediksi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas

kinerja, baik dalam aspek efektivitas, efisiensi, maupun profesionalisme kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga lembaga dapat menjalankan fungsi representasi adat dan kultural secara maksimal.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya

- c. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya

Secara teoritis, Peningkatan Kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi dan lingkungan kerja. Menurut teori kinerja (*Performance Theory*) oleh Armstrong & Baron (1998), kinerja optimal dicapai melalui kombinasi antara kemampuan individu, kemauan untuk bekerja, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, sinergi antara peningkatan lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, dan sistem kompensasi yang adil akan menghasilkan pegawai dengan kinerja unggul. Ketika ketiga faktor tersebut bekerja secara bersamaan, maka lembaga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Dengan demikian, pengaruh simultan dari

ketiga variabel ini diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

- d. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya

Dalam menilai variabel yang paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja, teori dominansi faktor motivasional yang dijelaskan oleh Herzberg menjadi relevan. Teori ini menekankan bahwa faktor intrinsik seperti motivasi kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik seperti kompensasi. Namun demikian, dalam konteks birokrasi pemerintahan di daerah, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor dominan apabila sistem penggajian, tunjangan, dan insentif dinilai berpengaruh besar terhadap kepuasan serta kesejahteraan pegawai.

H4 : Di antara variabel motivasi dan lingkungan kerja, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Fokus objek penelitian adalah variable Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Papua Barat Daya yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni peningkatan Peningkatan Kinerja. Data primer

dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan Peningkatan Kinerja, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.
- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3. 6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta Peningkatan Kinerja. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen Pengumpulan Data	Sumber
Motivasi (X1)	Dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan pegawai untuk bekerja optimal demi mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert (1–5)	Kuesioner	Maslow (1943), Robbins & Judge (2019)
Lingkungan kerja (X2)	Kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja pegawai	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik 3. Hubungan kerja 4. Keamanan dan keselamatan kerja 5. Kenyamanan dan kebersihan kerja	Likert (1–5)	Kuesioner	Spencer & Spencer (1993), Wibowo (2017)
Peningkatan Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas.	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerjasama dan disiplin kerja	Likert (1–5)	Kuesioner	Mangkunegara (2016), Rivai (2020)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha atau $\alpha > 0,70$ atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel komunikasi,

komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Peningkatan Kinerja. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu peningkatan Peningkatan Kinerja (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Peningkatan Kinerja
X1	= Motivasi
X2	= Lingkungan kerja
A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
e	= Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja.
4. Uji B Uji B (Beta Coefficient). Menurut Ghazali (2005) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Provinsi Papua Barat Daya merupakan Daerah Otonom Baru , Provinsi termuda di Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, Ir. H. Joko Widodo, pada tanggal 9 Desember 2022. Ibu kota Provinsi Papua Barat Daya berkedudukan di Kota Sorong, tepatnya di Jalan Kurana Remu, Kota Sorong, Papua Barat Daya, dengan kode pos 98414.

Secara administratif, Provinsi Papua Barat Daya meliputi enam wilayah, yaitu Kabupaten Sorong, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Raja Ampat, Kabupaten Tambrauw, Kabupaten Maybrat, serta Kota Sorong. Adapun wilayah provinsi ini berbatasan di sebelah utara dengan Samudera Pasifik, sebelah timur dengan Kabupaten Manokwari, Kabupaten Pegunungan Arfak, dan Kabupaten Teluk Bintuni di Provinsi Papua Barat, sebelah selatan dengan Laut Seram dan Teluk Berau, serta sebelah barat dengan Laut Halmahera dan Laut Seram.

Dalam konteks Papua Barat Daya sebagai Provinsi baru, Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor yang sangat penting. Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah ini menghadapi tantangan besar, seperti penyesuaian terhadap struktur organisasi baru, keterbatasan fasilitas kerja, serta tingginya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat menjadi kebutuhan mendesak agar dapat bekerja dengan semangat, disiplin, dan professional.

Pada Birokrasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat vital. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai alat kelengkapan negara yang mencakup aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, dengan tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Oleh karena itu, istilah aparatur tidak hanya merujuk pada individu pegawai, tetapi juga mencakup organisasi, fasilitas, regulasi, serta sistem yang mengatur kinerja mereka.

Tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, kedudukan ASN tidak hanya sebatas penyelenggara tertib pemerintahan, tetapi juga memiliki peran penting dalam menggerakkan serta memperlancar pembangunan demi kepentingan publik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan Kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia di tingkat provinsi. Badan ini berlokasi di ibu kota Provinsi Papua Barat Daya dan menjadi pusat layanan utama dalam hal Pembelian Pegawai baik itu CPNS dan P3K, Promosi dan Jabatan, Mutasi dan Pensiunan, Kepangkatan, Kedisiplinan, Kesejahteraan, Penghargaan dan Kinerja. Keberadaan Badan ini sangat penting untuk mendukung program

pemerintah dalam mewujudkan Kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil karena sebagai Pelayan Publik masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya terdiri dari kepala Badan yang membawahi beberapa sekretariat, bidang, dan sub-bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Umumnya, struktur tersebut meliputi:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat (membawahi Kasubag Program, Kasubag kepegawaian, dan keuangan)
3. Bidang Mutasi (membawahi Promosi dan Jabatan, Mutasi dan Pensiunan,dan Kepangkatan.
4. Bidang Pembinaan Disiplin dan KesejahteraanASN (Membawahi Pembinaan dan Disiplin ASN,Pembinaan dan KesejahteraanASN,Kinerja ASN).
5. Bidang Pengadaan dan PembelianASN
6. Bidang Diklat (Membawahi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional,Pengembangan Kompetensi Jabatan,dan Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial.
7. Kelompok Jabatan Fungsional lainnya.

Setiap bidang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya. Tugas utama badan ini adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pengadaan atau Pembelian Pegawai,Mutasi,Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan ASN,dan Diklat yang bertugas memberikan Pelatihan dan Peningkatan kepada ASN berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Fungsi Badan meliputi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pengadaan dan Pembelian Pegawai
2. Pelaksanaan pelayanan pengolahan, pembinaan serta

3. Administrasi Kepegawaian di Daerah (seperti pengadaan, mutasi, pengembangan, disiplin dan kesejahteraan Prgawai).
4. Memantau, mengevaluasi serta melaporkan semua urusan kepegawaian untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah agar lebih efektif dan profesional;
5. Pengawasan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan tugas di bidang terkait.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 37 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	68%
2	Perempuan	16	32%
Jumlah		37	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 atau sekitar 68% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau sekitar 32% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	24	3	5,5%
2	25-30	17	81%
3	31-45	8	5,5%
4	46-57	8	5,5%
5	>58	1	2,5%
Jumlah		37	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <24 sebanyak 3 atau sekitar 5,5% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 25-30 sebanyak 17 atau sekitar 81% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 31-45 sebanyak 8 atau sekitar 5,5% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 46-57 sebanyak 8 atau sekitar 5,5% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >58 sebanyak 1 atau sekitar 2,5% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-30 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	2	5%
2	Diploma (D1/D2/D3)	2	5%
3	Sarjana (S1)	31	85%
4	Pascasarjana (S2/S3)	2	5%
Jumlah		37	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 2 orang atau sekitar 5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang atau sekitar 5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 31 orang atau sekitar 85% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 2 orang atau sekitar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	0	0%
2	1-5 Tahun	3	13,5%
3	6-10 Tahun	5	14%
4	11-15 Tahun	9	18,5%

5	>15 Tahun	20	54%
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 13,5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 18,5% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya >15 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 28,22 dengan standar deviasi 6,79, menunjukkan bahwa tingkat motivasi responden relatif tinggi dengan sebaran data yang cukup besar. Variabel Lingkungan Kerja juga memiliki nilai rata-rata yang hampir sama, yaitu 28,35 dengan standar deviasi 6,92, yang mengindikasikan persepsi responden terhadap lingkungan kerja berada pada kategori baik, meski terdapat variasi jawaban di antara responden. Sementara itu, variabel Peningkatan Kinerja

memperoleh rata-rata sebesar 35,62 dengan standar deviasi 8,70, menandakan bahwa peningkatan kinerja responden juga cenderung tinggi dan datanya tersebar cukup luas. Dengan demikian, secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai yang tinggi, meskipun terdapat variasi antar responden sebagaimana tercermin dari nilai standar deviasi masing-masing variabel.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti motivasi, lingkungan dan Peningkatan Kinerja.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan melalui tabel korelasi Pearson, seluruh butir pada instrumen penelitian menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan signifikan terhadap total skor masing-masing variabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi Pearson yang berkisar antara 0,74 hingga 0,98 dengan tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid karena mampu mengukur aspek yang dimaksud secara konsisten dan relevan terhadap konstruk variabel penelitian.

4.3.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur berulang

kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana sebuah instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada pada rentang 0,971 hingga 0,983, jauh di atas batas minimal yang umum digunakan, yaitu 0,70. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur setiap variabel yang diteliti.

4.3.4 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu peningkatan kinerja. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi Peningkatan Kinerja, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

4.3.4.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel koefisien, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi, nilai t sebesar $-0,627$ dengan signifikansi (Sig.) sebesar $0,535$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai t sebesar $6,028$ dengan signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja.

Dengan demikian, berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa hanya Lingkungan Kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja, sedangkan Motivasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam model regresi ini.

4.3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama benar-benar memengaruhi variabel dependen.

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Peningkatan Kinerja). Berdasarkan hasil

ANOVA pada tabel, diperoleh nilai F sebesar 1395,090 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel secara bersama-sama secara signifikan.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menggambarkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (peningkatan kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) dalam model regresi.

Uji R Square (koefisien determinasi) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Peningkatan Kinerja). Berdasarkan hasil model summary, nilai R Square sebesar 0,988. Artinya, 98,8% variasi atau perubahan pada Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sementara sisanya, yaitu 1,2%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai R Square yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4.3.5 Uji Regresi Berganda

Uji B (koefisien regresi) digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen, yaitu Peningkatan Kinerja. Adapun hasil uji B sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel koefisien, nilai B untuk variabel Motivasi adalah -0,148 dengan signifikansi 0,535, sedangkan nilai B untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,395 dengan signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja, karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar dan signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Sebaliknya, variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan dan tidak menjadi variabel dominan dalam model ini. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja akan lebih efektif jika difokuskan pada perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Namun, hasil pengujian statistik menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dan Peningkatan Kinerja tidak signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,535 ($p > 0,05$). Selain itu, nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Motivasi juga bernilai negatif, sehingga bertentangan dengan dugaan awal

penelitian yang mengharapkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menandakan bahwa variabel Motivasi, dalam konteks penelitian ini, tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Ketidaksesuaian hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori dan penelitian sebelumnya. Secara teoritis, motivasi memang sering disebut sebagai faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg (Two Factor Theory) dan Maslow (Hierarchy of Needs). Namun, pada kenyataannya, motivasi tidak selalu menjadi faktor penentu utama jika variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi lebih dominan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2019) dan Putra (2021), yang menemukan bahwa dalam beberapa organisasi pemerintah, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi tidak signifikan ketika faktor lingkungan kerja atau kepemimpinan lebih menonjol.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika pegawai sudah merasa cukup termotivasi atau jika ada faktor lain yang lebih menentukan. Hal ini menegaskan pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain di luar motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, seperti perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau peningkatan kompetensi. Peneliti juga perlu mempertimbangkan konteks organisasi dan karakteristik pegawai agar upaya peningkatan kinerja dapat berjalan lebih efektif.

4.4.2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis ini terbukti benar. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 1,395. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja yang dapat dicapai.

Secara teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan antar rekan kerja, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang mendukung. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wahyudi (2020) dan Pratiwi (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada aspek lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil

penelitian ini menguatkan pentingnya perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

4.4.3 Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDMD)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda membuktikan bahwa hipotesis ini sejalan dengan temuan penelitian. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Peningkatan Kinerja.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan konsep dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal seperti motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017). Motivasi pegawai yang tinggi akan menjadi pendorong utama untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung dan memfasilitasi terwujudnya kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sari (2019) dan Hidayat (2018), yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja, apabila dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila organisasi memperhatikan secara simultan aspek motivasi dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga kedua faktor ini dapat saling melengkapi dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi.

4.4.4 Variabel paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Papua Barat Daya, kali ini hipotesanya tidak sejalan

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa di antara variabel motivasi dan lingkungan kerja, motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya. Namun, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak sejalan dengan temuan penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel lingkungan kerja justru menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dan signifikan terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,395 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, motivasi memiliki koefisien regresi negatif (-0,148) dan tidak signifikan (signifikansi 0,535), sehingga tidak menjadi variabel dominan dalam model ini.

Ketidaksesuaian ini dapat dipahami dari perspektif teori dan hasil penelitian sebelumnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara langsung dapat memfasilitasi dan mendukung produktivitas pegawai. Pada beberapa konteks organisasi, terutama di sektor pemerintahan, lingkungan kerja yang kondusif seringkali menjadi faktor penentu utama yang mendorong Peningkatan Kinerja, dibandingkan motivasi individu. Hasil penelitian Pratiwi (2018) dan Wahyudi (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Peningkatan Kinerja dibandingkan motivasi, terutama ketika pegawai sudah berada pada tingkat motivasi yang relatif stabil.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, peningkatan Peningkatan Kinerja lebih dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang baik. Hal ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk lebih memfokuskan perhatian pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, guna mendorong kinerja optimal pegawai, dibandingkan hanya mengandalkan peningkatan motivasi semata.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t, sehingga hipotesis pertama (H1) tidak terbukti dalam penelitian ini.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan signifikansi pada tingkat 0,000, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak menjadi variabel dominan, sehingga hipotesis keempat (H4) tidak sejalan dengan hasil penelitian.
5. Nilai R Square sebesar 0,988 menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja pegawai hingga 98,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

6. Implikasi utama dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

5.2.1. Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya untuk lebih memprioritaskan perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan meliputi penyediaan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat kerja sama dan hubungan antar pegawai. Selain itu, walaupun motivasi tidak terbukti berpengaruh dominan, tetap penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai melalui program penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier agar tercipta keseimbangan antara faktor internal dan eksternal dalam mendukung kinerja.

5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar tentang peningkatan sumber daya manusia ASN di Papua Barat Daya dan berharap semoga ada kerjasama lanjutan terkait pendidikan S1 dan S2 di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong seperti yang sementara berlangsung.

5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam membangun kerjasama yang efektif bagi pelayanan kepada masyarakat. Terutama dalam kolaborasi program yang berdampak langsung kepada ASN dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

5.2.4. Untuk Para Peneliti.

Melalui penelitian ini, diharapkan ada peneliti atau mahasiswa yang berkenan melanjutkan penelitian ini dengan difokuskan pada strategi penerapan kebijakan pemerintah pusat terkait peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan mengutamakan ASN asli Papua.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya menggunakan data dari satu instansi pemerintah dengan jumlah responden yang terbatas sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke instansi atau sektor lain. Selain itu, penelitian hanya berfokus pada dua variabel independen, sehingga faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, belum dianalisis secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Candra, I. M. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Wirusaha, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1).
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hartono, B., Dwi Purnomo, A. S., & Andhini, M. M. (2020). PERILAKU INVESTOR SAHAM INDIVIDU DALAM PERPEKTIF TEORI MENTAL ACCOUNTS. *Lingkungan kerja*, 14(2), 173–183.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA PENINGKATAN KINERJA. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.

- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KANTOR KECAMATAN TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramesty, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP PENINGKATAN KINERJA. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>

- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulastrri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Lingkungan kerja Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 3(1), 258–264.
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.

- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–154.



LAMPIRAN

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

MOTIVASI (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
4	5	4	5	5	4	5	32
4	4	4	4	5	4	4	29
1	2	1	2	1	2	2	11
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	5	5	5	4	4	31
4	5	4	5	4	5	5	32
2	1	2	1	1	1	2	10
4	5	5	5	4	5	4	32
5	4	4	5	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	4	4	5	5	33
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	5	4	5	5	4	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	5	4	5	5	31
2	1	2	1	1	1	1	9
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	5	4	4	4	29
1	1	2	1	1	1	1	8
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29

5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	4	4	5	5	31

LINGKUNGAN KERJA (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
5	4	5	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	5	4	29
2	1	1	1	1	2	2	10
5	5	4	5	5	4	5	33
5	4	4	5	5	5	4	32
5	4	5	4	5	4	5	32
2	1	2	1	2	1	2	11
5	4	5	5	5	4	5	33
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	5	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	30
4	5	5	5	4	4	5	32
5	4	4	5	5	4	5	32
4	5	5	4	4	4	4	30
5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	5	5	4	31
4	4	4	5	4	5	5	31
5	4	4	4	5	5	4	31
5	4	4	4	5	4	5	31
1	1	1	1	1	1	1	7
5	4	4	4	5	4	4	30
5	4	4	4	5	5	5	32
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	4	5	4	4	30
1	1	2	1	2	1	1	9
5	4	4	5	5	4	4	31
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	4	5	5	5	5	34

4	5	4	4	4	4	5	30
4	5	4	4	4	4	5	30

PENINGKATAN KINERJA (Y)									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
2	1	1	1	1	2	2	2	2	14
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
2	2	1	1	1	1	2	2	2	14
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38

VAR000 04	Pearson	.823**	.872**	.844**	1	.823**	.843**	.869**	.936**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
VAR000 05	Pearson	.977**	.802**	.837**	.823**	1	.834**	.780**	.933**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
VAR000 06	Pearson	.858**	.837**	.791**	.843**	.834**	1	.805**	.920**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
VAR000 07	Pearson	.804**	.874**	.829**	.869**	.780**	.805**	1	.917**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
VAR000 08	Pearson	.937**	.932**	.918**	.936**	.933**	.920**	.917**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	7

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
VAR00 010	Pearson	.936**	.934**	.950**	.931**	.978**	.941**	.977**	.927**	.939**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	9

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
					Statistic	Std. Error	
Motivasi	37	26.00	8.00	34.00	28.2162	1.11644	6.79107
Lingkungan Kerja	37	27.00	7.00	34.00	28.3514	1.13715	6.91703
Peningkatan Kinerja	37	33.00	9.00	42.00	35.6216	1.43076	8.70297
Valid N (listwise)	37						

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.994 ^a	.988	.987	.98259	.988	1395.090	2	34	.000

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2693.876	2	1346.938	1395.090	.000 ^b
	Residual	32.826	34	.965		
	Total	2726.703	36			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.246	.701		.350	.728		
	Motivasi	-.148	.236	-.115	-.627	.535	.010	95.505
	Lingkungan Kerja	1.395	.231	1.109	6.028	.000	.010	95.505

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja



DIREKTORAT PASCASARJANA UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

Nomor : 10/DP.UPMS/S.PD/XI/2025
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Sorong, 28 Jumadil Awal 1447 H
17 November 2025 M

Kepada Yth.
Kepala BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Zakarias Hosyo
NIM : 146110124068
Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
Program : Pascasarjana
Alamat : Jl. H. Watem
No.HP/Telp. : 08218968712

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada:

Waktu : 19 November 2025 sampai 19 Desember 2025
Lokasi : Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya
Judul : Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya
Pembimbing I : Dr. Ir. Mervin I.S.Komber, M.M. CTT.

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Direktur

 Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

Tembusan:

1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Pendidikan Km.8, Klabulu, Malaisimsa.

Surat Keterangan

Nomor: 800/09/Bkpsdm-PBD/1/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Efrain Kambu, SH. M.Si**
NIP : 19690422 199503 1 003
Pangkat : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Unit Kerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan ini menerangkan:

Nama : **Zakarias Hosyo, SE**
NIP : 19750320 201506 1 001
Pangkat : Penata (III/C)
Jabatan : Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin ASN

Bahwa Mahasiswa Pegawai Negeri yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya sejak tanggal 25 November 2025 sampai dengan 25 Desember 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Sorong, 19 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Efrain Kambu, SH. M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19690422 199503 1 003