E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1782-1791
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

# Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dan PPPK Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Bengkayang

**Fricilia Hera Clarisa[1], Aloysius Hari Kristianto[2]**

[1,2] Program Studi Manajemen, Institut Shanti Bhuana Bengkayang Kalimantan Barat
e-mail: frisiliaheraclarisa123@gmail.com[1]; harialoysius@gmail.com[2]

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 31 pegawai dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa 50,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, ASN, PPPK.

***Abstract***

*This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of State Civil Apparatus (ASN) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Department of Community and Village Empowerment of Bengkayang Regency. This study employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 31 employees, and saturated sampling was applied. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The findings indicate that work motivation does not significantly affect employee performance, whereas the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation and work environment jointly affect employee performance. The coefficient of determination ($R^2$) of 0.505 indicates that 50.5% of the variation in employee performance is explained by these variables, while the remaining*

*49.5% is influenced by other factors outside the study. These findings suggest that a supportive work environment plays an important role in enhancing employee performance.*

**Keywords :** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, ASN, PPPK.

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) tampil sebagai aset paling vital dan tak terpisahkan dari setiap organisasi. Mengingat peran utama Manajemen Sumber Daya Manusia ini, bertransformasi menjadi kegiatan yang sangat strategis, jauh melampaui fungsi administratif. Menurut Hasibuan, (2015) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengelola interaksi serta peran pekerja agar berjalan secara efektif dan efisien, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Pengembangan Sumber Daya Manusia memungkinkan identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan (Rendo & Kristianto, 2025). Pengelolaan SDM yang efektif meliputi perekrutan talenta unggul, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan pembentukan budaya kerja positif secara langsung memengaruhi kinerja, daya saing, dan kemampuan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Intinya, kualitas dan motivasi SDM menentukan arah keberhasilan perusahaan dalam pasar yang terus berubah.

Menurut (Armilete, 2024) bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang memainkan peran kunci demi terlaksananya tujuan organisasi. Putra et al., (2022), mengatakan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting yang sebaiknya dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena pada hakikatnya, SDM dalam organisasi berupa pelopor, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Sumber Daya Manusia (SDM) menampilkan sifat yang sangat dinamis, karena kemampuan, motivasi, kebutuhan, serta pengetahuan individu senantiasa mengalami perubahan dan evolusi secara terus-menerus, dipicu oleh kemajuan teknologi, tren pasar, dan pengalaman pribadi. Oleh karena itu, organisasi memegang tanggung jawab strategis dan berkelanjutan untuk secara proaktif mengelola, memelihara, dan mengembangkan aset vital ini (Nurpada et al., 2023)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam organisasi. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang mampu menumbuhkan semangat kerja, sekaligus menjadi arahan dan bimbingan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Apabila motivasi kerja terbentuk dengan baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan (Ermita, 2019).

Menurut Husnah (2022), hakikat dari motivasi itu sendiri adalah sebuah mekanisme pemberian daya penggerak yang berfungsi menggerakkan dan mendorong setiap individu untuk menunjukkan perilaku bekerja sama yang solid, bekerja secara efektif, dan beroperasi

secara terintegrasi dengan mengerahkan segala daya dan upaya yang maksimal demi mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja meliputi semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun indirek. Selain faktor fisik, lingkungan kerja juga mencakup dimensi nin fisik, yaitu hal hal yang berhubungan dengan dinamika hubungan kerja, mulai dari interaksi atasan-bawahan hingga hubungan antar pegawai di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa betah di tempat kerja, meningkatkan rasa senang dalam bekerja, serta menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hussein Fattah (2017), kinerja pegawai merupakan gambaran hasil kerja individu dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sementara itu menurut Nabawi (2019), menjelaskan bahwa kinerja adalah capaian kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sering kali dipandang sebagai refleksi dari dua aspek utama: dorongan internal yang dikenal sebagai motivasi kerja, dan keteraturan perilaku kerja yang tercermin dalam disiplin kerja (Delvieri & Kristianto, 2025). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Hustia, 2020).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berperan dala pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa, peningkatan kapasitas aparatur desa, pemberdayaan masyarakat desa, pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), serta pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan pemerintahan desa. Pelaksanaan tugas dan fungsi didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pegawas penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, dan nepotisme. Oleh karena itu, ASN dan PPPK memiliki peran yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berhubungan untuk dianalisis dalam lingkup instansi pemerintahan, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Motivasi kerja sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memiliki peran untuk mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas tugas mereka. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang baik dan dapat dilihat dari tingkat hasil kerja, kedisiplinan kerja serta dalam pelaksanaan tanggung jawab kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam memengaruhi kinerja ASN dan PPPK. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan mendukung produktivitas kerja pegawai. Jika lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menciptakan penurunan semangat kerja pada pegawai dan menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tugas mereka.

Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas PMD Kabupaten Bengkayang ini. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin melihat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dan PPPK pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang memilki tugas dalam pembinaan pemerintah desa, pengembangan ekonomi desa, serta pemberdayaan masyarakat. Namun, berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) DPMD2T Kabupaten Bengkayang Tahun 2021-2026, masih terdapat berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan desa. Permasalahan tersebut antara lain keterbatasan sumber daya manusia aparatur desa khususnya dalam bidang administrasi dan keuangan desa, perencanaan dan pengelolaan keuangan desa yang belum optimal, serta penataan aset desa yang masih memerlukan perbaikan. Selain itu, pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dan Badan Usaha Milik Desa Bersama (BUMDesma) juga belum berjalan secara maksimal sehingga belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan ekonomi masyarakat desa. Di sisi lain, masih terdapat desa tertinggal dan jumlah desa mandiri yang relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pembinaan dan pemberdayaan desa masih menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, diperlukan kinerja pegawai yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya motivasi kerja dan lingkunga kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan aktifitas organisasi.

Selain berdasarkan dari Rencana Strategis (Renstra), fenomena juga didapat melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui dalam pelaksanaan tugas masih terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, antara lain penghasilan setiap bulan, kondisi lingkungan, serta ketersediaan sarana prasarana pendukung pekerjaan. Selain itu banyaknya desa yang menjadi objek pembinaan yang mengharuskan pegawai untuk melaksanakan kegiatan monitoring dan pembinaan secara langsung ke lapangan. Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan tersebut masih ditemukan adanya perbedaan alokasi anggaran setiap kali pegawai akan

terjun ke lapangan, di mana besar anggaran yang diterima tidak selalu sama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi optimalisasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun sebagian besar dilakukan masih berfokus pada sektor swasta atau instansi di kota besar. Kondisi tersebut membuat hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya sesuai jika diterapkan pada pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung hanya menilai kinerja pegawai berdasarkan persepsi subjektif tanpa memadukan indikator objektif seperti capaian program. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah tersebut dengan menghadirkan kajian yang lebih relevan, menyeluruh dan sesuai dengan kondisi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang.

## METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengidentifikasi dan mengukur secara objektif pengaruh motivasi (X1) kerja dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja ASN (Y) serta PPPK di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkayang, Provinsi Kalimantan Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada instansi tersebut, di mana penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling) karena ukuran populasi yang relatif terbatas. Pilihan metode ini bertujuan untuk menghasilkan generalisasi temuan dengan tingkat kekeliruan yang minimal, dengan lokus penelitian yang ditetapkan secara spesifik pada kantor DPMD Kabupaten Bengkayang di Jalan Sekayok, Sebalo. Proses pengumpulan data mengombinasikan dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang telah disusun secara sistematis kepada seluruh responden di lokus penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi internal DPMD Kabupaten Bengkayang serta literatur pendukung seperti artikel jurnal ilmiah, buku referensi, dan situs publikasi resmi pemerintah. Seluruh data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan analisis statistik guna menguji hubungan serta kontribusi antarvariabel secara sistematis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam memperoleh hasil dan pembahasan terlebih dahulu dilakukan analisis data untuk dapat di intepretasikan dalam bahasa manajemen yang mudah dipahami terutama terkait dengan pengambilan keputusan manajemen. Adapaun tahapan dalam analisa tersebut Adalah Uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan multikolinearitas dan Langkah terakhir Adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji

t , uji F dan Koefisien determinasi. Tahapan pengujian yang pertama Adalah uji Validitas, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Motivasi, Lingkungan, dan Kinerja

| **Indikator** | **Korelasi** | **Nilai Batas** | **Kesimpulan** |
|---|---|---|---|
| Motivasi X1A | 0.547 | 0.355 | Valid |
| Motivasi X1B | 0.645 | 0.355 | Valid |
| Motivasi X1C | 0.615 | 0.355 | Valid |
| Motivasi X1D | 0.463 | 0.355 | Valid |
| Motivasi X1E | 0.764 | 0.355 | Valid |
| **Indikator** | **Korelasi** | **Nilai Batas** | **Keterangan** |
| Lingkungan X2A | 0.733 | 0.355 | Valid |
| Lingkungan X2B | 0.827 | 0.355 | Valid |
| Lingkungan X2C | 0.789 | 0.355 | Valid |
| Lingkungan X2D | 0.784 | 0.355 | Valid |
| Lingkungan X2E | 0.603 | 0.355 | Valid |
| **Indikator** | **Korelasi** | **Nilai Batas** | **Keterangan** |
| Kinerja YA | 0.778 | 0.355 | Valid |
| Kinerja YB | 0.666 | 0.355 | Valid |
| Kinerja YC | 0.922 | 0.355 | Valid |
| Kinerja YD | 0.776 | 0.355 | Valid |
| Kinerja YE | 0.811 | 0.355 | Valid |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan valid atau tidak valid. Kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid jika angka korelasi melampaui nilai minimum yang telah ditentukan, sementara jika angka korelasi berada di bawah nilai tersebut, maka item itu dinyatakan tidak valid. Dari ketiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja, dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan memperoleh tingkat korelasi yang lebih tinggi dari nilai minimum yang telah ditetapkan, yaitu 0,355. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini dianggap valid. Tahap berikutnya dalam uji instrumen adalah uji reliabilitas, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil analisis Reliabilitas Variabel penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang disyaratkan | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,708 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,787 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,801 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel motivasi kerja mendapatkan nilai 0,708, lingkungan kerja mendapat nilai 0,787, dan kinerja mendapat nilai 0,801. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Tahap awal sudah dilakukan, langkah selanjutnya adalah Pengujaian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

| Variabel | Statistik | | Keterangan |
|---|---|---|---|
| | Shapiro-Wilk | Sig. | |
| Motivasi Kerja | .952 | .226 | Normal |
| Lingkungan Kerja | .932 | .068 | Normal |
| Kinerja Pegawai | .897 | 0.010 | Tidak Normal |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk*, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0.226 dan Lingkungan Kerja sebesar 0.068, sehingga kedua variabel tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikan > 0,05. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai signifikan sebesar 0.010 sehingga dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikan < 0,05. Tahapan dalam uji asumsi klasik yaitu uji normaliatas telah diselesaikan, tahap berikutnya adalah uji mulkolinearitas, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistic | |
|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Tolenrance | VIF |
| (Constant) | 8.582 | 4.009 | | |
| Total X1 | 0.192 | 0.198 | 0.899 | 1.113 |
| Total X2 | 0.774 | 0.155 | 0.899 | 1.113 |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0.899 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.113 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini. Tahap terakhir adalah uji hipotesis, yaitu uji secara pasrsial (t-hit), sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Parsial) Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

| Variabel | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficient Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 8.582 | 4.009 | | 2.141 | .042 |
| Total X1 | .192 | .198 | .144 | 968 | .342 |
| Total X2 | .774 | .155 | .743 | 5.005 | <,001 |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0.342 > 0,05 sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini bukan berarti motivasi itu sama sekali tidak penting, melainkan mengindikasikan fenomena Hygiene Factor (dalam teori Herzberg). Di instansi pemerintah seperti DPMD, dorongan kerja atau motivasi internal pegawai kemungkinan berada pada tingkat yang stabil atau seragam karena sistem birokrasi, regulasi target, dan rutinitas kerja yang sudah terstruktur. Akibatnya, penambahan motivasi psikologis secara mandiri tidak lagi menjadi pembeda (diferensiasi) yang kuat untuk menaikkan kinerja. Pegawai bekerja sesuai standar operasional yang ada, baik motivasi mereka sedang tinggi maupun biasa saja.

Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan < 0,001 < 0,05 sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks DPMD Kabupaten Bengkayang, aspek fisik maupun non-fisik dari tempat kerja (seperti kenyamanan kantor, fasilitas pendukung, suasana kerja yang kondusif, hingga hubungan antarrekan kerja) merupakan key driver atau penentu utama optimalnya kinerja pegawai. Ketika organisasi berinvestasi pada perbaikan lingkungan kerja—misalnya dengan ruang kerja yang nyaman di Jalan Sekayok atau iklim kerja yang harmonis—hal itu secara langsung dan signifikan akan mendongkrak output serta efektivitas kerja para ASN dan PPPK Tahap uji hipotesis secara parsial sudah dilakukan, tahap berikutnya adalah uji simultan (F-hit), sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squards | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Regression | 139.387 | 2 | 69.694 | 12.744 | < 001 |
| Residual | 136.720 | 25 | 5.469 | | |
| Total | 276.107 | 27 | | | |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.10, diketahui nilai signifikan sebesar < 0,01 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 12,744. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1)

dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil ini merekomendasikan pendekatan yang holistik (menyeluruh). Manajemen tidak boleh hanya fokus pada perbaikan fasilitas fisik (lingkungan) saja atau hanya fokus pada pelatihan mental (motivasi) secara terpisah. Langkah terbaik untuk mendorong kinerja ASN dan PPPK ke level tertinggi adalah dengan mengeksekusi kebijakan "Dual-Track": menjaga motivasi kerja pegawai tetap stabil di saat yang sama dengan terus mengoptimalkan kenyamanan serta iklim lingkungan tempat mereka bekerja.Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .711[a] | .505 | .465 | 2.339 |

Sumber: SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.11, diketahui nilai koefisien determinasi (R2) yang disesuaikan sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 46,5%. Sementara itu sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini menyimpulkan bahwa intervensi terhadap motivasi dan lingkungan kerja adalah investasi strategis yang memberikan kepastian dampak hingga 46,5% terhadap perbaikan kinerja organisasi. Namun, untuk mendorong kinerja hingga ke level maksimal, manajemen DPMD Kabupaten Bengkayang ke depan juga harus mulai mengeksplorasi dan mengendalikan faktor-faktor tata kelola lainnya (seperti kompetensi, kepemimpinan, dan kejelasan regulasi tugas) yang memegang porsi 53,5% sisanya

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik inferensial, interaksi simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap fluktuasi kinerja ASN serta PPPK di lingkungan DPMD Kabupaten Bengkayang. Ketepatan model ini dikonfirmasi oleh nilai *Adjusted R-Square* ($R^2$) sebesar $0,465$, yang berarti variabilitas performa birokrasi mampu dijelaskan oleh kedua variabel tersebut sebesar $46,5\%$, sedangkan $53,5\%$ sisanya dikendalikan oleh determinan eksternal seperti kompetensi individu, gaya kepemimpinan, maupun skema kompensasi. Namun, analisis parsial menunjukkan anomali di mana hanya dimensi lingkungan kerja yang tampil sebagai prediktor dominan dan signifikan. Sebaliknya, dorongan motivasi internal tidak menunjukkan pengaruh mandiri yang nyata. Fenomena ini mengindikasikan adanya homogenitas motivasi intrinsik di kalangan aparatur akibat standardisasi regulasi birokrasi yang kaku, sehingga tingkat produktivitas kerja mereka

pada akhirnya lebih sensitif terhadap kenyamanan fasilitas fisik serta kondusifnya iklim organisasi.

Secara manajerial, model regresi ini memenuhi kriteria kelayakan model (*goodness of fit*) yang sahih untuk memproyeksikan serta mengendalikan efektivitas organisasi. Guna merespons karakteristik data tersebut, otoritas manajerial DPMD Kabupaten Bengkayang disarankan untuk mengadopsi pendekatan *"Dual-Track"* sebagai langkah strategis. Kebijakan ini menempatkan modernisasi dan perbaikan kualitas lingkungan kerja sebagai prioritas utama (*primary intervention*) untuk memicu peningkatan produktivitas secara instan dan berkelanjutan. Secara paralel, manajemen tetap harus menjalankan fungsi retensi untuk menjaga stabilitas psikologis dan motivasi dasar seluruh aparatur, sehingga efisiensi pelayanan publik di daerah perbatasan dapat dioptimalkan di tengah keterbatasan ruang regulasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Armilete, P. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Tujuh Belas*. (2000501033).

Delvieri, A., & Kristianto, A. H. (2025). *Peran Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Play Ground*. *4*(3), 967–972.

Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, *3*(2), 161–167. Https://Doi.Org/10.30872/Ls.V3i2.2122

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. Https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V10i1.2929

https://dinasdikbud.bengkayangkab.go.id/

https://ppid.kemendagri.go.id/storage/dokumen/HK13zY5UzVuSarBov6RKcbf0Lf2h0dsGCg4aRZGF.pdf

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2).

Nurpada, A., Ismuni, M., & Ria Irawan, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 2151–2157. Https://Doi.Org/10.33395/Jmp.V12i2.13181

Olivia, Y., & Silva, D. (2023). *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Waipare*. *10*(3), 149–159.

Rendo, M., & Kristianto, A. H. (2025). Analisis Swot Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pelayanan. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, *4*(2), 4343–4350. Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i2.1228