



**JPKN:**  
**Jurnal Pendidikan dan**  
**Kebudayaan Nusantara**

E-ISSN: 2963-0746  
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN>    ✉ [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    ☎ +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4>

Received: 13 September 2024, Revised: 29 September 2024, Published: 08 Oktober 2024  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Generasi Milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat**

**Hari Afdani<sup>1</sup>, Deden Komar Priatna<sup>2</sup>, Widiya Avianti<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [wdythea@gmail.com](mailto:wdythea@gmail.com)

Corresponding Author: [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *Based the problem author wants to examine the influence of working environment and working motivation to millenials employee performance. These are the formulation of problem: How is the environment of millenial employee, motivation of millenial employee and performance of millenial employee. How do the working environment and working motivation affect millenial employee performance, simultaneously or partially. Purpose : to analyze and prove the influence of working environment and working motivation to milleniaal employee performance, simultaneously or partially. Methode : Descriptive and verificative survey at Badan Pusat Statistik of West Java Province. Data werw collected through questionnaires that distributed to 61 millenial emplotee. Datkm lcxza werw analyzed by using SPSS Program. Result : Descriptively working environment support the work it self, working motivation is high and so does the working performance. Verificately environment and working motivation positively affect millenial employee performance, simultaneously or partially. However working motivation affect partially greater than the working environment.*

**Keyword:** *Work Environment, Work Motivation, Millenial Generation and Employee Performance.*

**Abstrak:** Berdasarkan permasalahan yang berkembang penulis ingin meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai milenial. Dengan perumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana lingkungan kerja pegawai milenial, motivasi kerja pegawai milenial dan kinerja pegawai milenial; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai milenial pada Badan Pusat Statistik secara simultan dan parsial. Tujuan : dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai milenial pada Badan Pusat Statistik secara simultan dan parsial. Metode : secara deskriptif dan verifikatif dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 61 orang pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil : secara deskriptif lingkungan kerja mendukung untuk bekerja, tingkat motivasi pegawai milenial tinggi kemudian capaian kinerja pegawai milenial juga tinggi. Secara verifikatif lingkungan kerja dan motivasi secara

simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai milenial. Secara parsial motivation lebih besar mempengaruhi kinerja daripada lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Motivasi, Generasi Milenial dan Kinerja Pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Sesuai amanah presiden terkait reformasi birokrasi, bahwa amanah dari reformasi adalah perubahan. Reformasi birokrasi (RB) sejatinya sudah diterapkan di jajaran kementerian dan lembaga pemerintah. Visi dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan yang amanah atau terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance). Reformasi birokrasi menurut Mostopopadidjaja AR. 2003 adalah suatu proses transformasi mindset dan culture set yang terarah pada tatanan birokrasi yang efektif dan efisien sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. Hal ini membutuhkan proses yang Panjang karena reformasi birokrasi dapat dilakukan secara bertahap dan sistematis. Pelaksanaan reformasi birokrasi tidak lepas dari penerapan sistem reformasi birokrasi karena ini merupakan acuan pokok pelaksanaan reformasi birokrasi agar terlaksana dengan baik. Dalam pelaksanaannya terdapat berbagai macam kendala meskipun telah ditetapkan langkah-langkah strategis untuk dijadikan acuan. Kendala yang dihadapi karenakan reformasi birokrasi merupakan sesuatu yang cukup sensitif dan beresiko sebab menyangkut masalah kebiasaan, aparatur dan sistem kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007. Reformasi birokrasi di BPS sudah berjalan dari tahun 2011, hal ini bermula diterbitkannya Keputusan Kepala BPS Nomor 219 Tahun 2011. Perjalanan RB di BPS penuh dengan liku dan tantangan yang sarat dengan dinamika tetapi hal ini merupakan sebuah pengetahuan dan pembelajaran yang sangat mahal. RB ini harus dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

Dikutip dari [www.jabar.go.id/menu/1/visi](http://www.jabar.go.id/menu/1/visi) dengan mempertimbangkan capaian kinerja, memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan, serta mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden maka visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2020-2024 adalah: "Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju (Provider of Qualified Statistical Data for Advanced Indonesia)". Dalam visi yang baru tersebut, BPS berperan dalam penyediaan data statistik nasional maupun internasional, untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dalam rangka mendukung Indonesia Maju.

Dari visi tersebut, eksistensi BPS sebagai penyedia data dan informasi statistik menjadi semakin penting, karena memegang peran dan pengaruh sentral dalam penyediaan statistik berkualitas tidak hanya di Indonesia, melainkan juga di tingkat dunia. Dengan visi tersebut juga, semakin menguatkan peran BPS sebagai pembina data statistik. Misi BPS dirumuskan dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan BPS, visi BPS serta melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang Ke-1 (Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia), Ke-2 (Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing) dan yang Ke-3 Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan. Visi dan misi BPS tersebut sulit dicapai jika mengabaikan perubahan. Proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan merupakan sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Tujuan dan sasaran tersebut akan berjalan jika didukung oleh sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan asset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Berbagai cara harus dilakukan organisasi untuk membangun kinerja pegawainya, Sumber daya manusia (SDM)

akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung dan menjamin kepastian kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Namun banyak organisasi yang belum memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM yang ada di organisasinya secara maksimal. Hal ini akan berdampak pada kurang bergairah dalam bekerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tidak disiplin dan hubungan kerja yang tidak harmonis sehingga menimbulkan konflik dalam organisasi tersebut.

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedianya prasarana jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang mumpuni maka tujuan reformasi birokrasi tidak akan tercapai. Tujuan RB dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan SDM yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Keputusan Kepala BPS Nomor 001 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS dan Keputusan Kepala BPS nomor 121 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah, BPS Provinsi Jawa Barat memiliki tugas menyelenggarakan pemerintahan di bidang statistik di Provinsi Jawa Barat sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan tugas tersebut BPS Provinsi Jawa Barat terus berupaya menyediakan data statistik yang lengkap, akurat dan mutakhir dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional (SSN) yang andal, efektif dan efisien guna mendukung pembangunan nasional maupun regional serta meningkatkan kerjasama dengan pemerintah daerah dengan cara mengembangkan statistik spesifik daerah.

Sebuah tantangan bagi BPS Provinsi Jawa Barat untuk selalu meningkatkan mutu penyediaan data dan informasi statistik. Ketersediaan informasi statistik yang beragam, berkualitas serta tepat waktu merupakan tuntutan masyarakat sebagai pengguna data. BPS Provinsi Jawa Barat harus mampu melakukan semua itu agar tercapai kinerja organisasi yang lebih baik. Tuntutan ini tidak bisa dianggap remeh jika dikaitkan dengan visi BPS dan terasa masih ada celah (gap) antara kondisi saat ini dan kondisi mendatang. Hasil survei tingkat kepuasan pengguna data terhadap BPS menunjukkan bahwa terdapat kekurangan-puasan pengguna data. Untuk itu BPS Provinsi Jawa Barat harus bekerja lebih baik lagi agar hasil surveinya bisa lebih baik lagi.

Kualitas SDM merupakan ukuran dari kinerja pegawai. Banyak kalangan berpendapat bahwa SDM aparatur pemerintah selama ini kurang efektif dan efisien dalam bekerja. RB di bidang SDM merupakan bagian penting yang tidak dapat dihindari untuk mencapai tujuan RB BPS. Berhasil atau tidaknya BPS Provinsi Jawa Barat dalam mencapai tujuan atau sasaran dalam memenuhi visi dan misi dapat diukur dan dimonitor secara langsung. Setiap sasaran memiliki indikator-indikator yang terukur dan dapat dinilai kinerjanya. Sasaran secara spesifik dituangkan dalam bentuk program dan kegiatan, dimana terdapat indikator untuk menilai realisasi output yang telah dihasilkan dari kegiatan yang berlangsung selama setahun. Hasil capaian kinerja sasaran maupun kegiatan yang telah dilakukan organisasi dipertanggungjawabkan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) setiap tahun.

LAKIP adalah produk akhir dari SAKIP, yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD. SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku.

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan tindak lanjut TAP MPR RI Nomor: XI/MPR/1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengindahkan prinsip-prinsip Clean Government dan Good Governance, mewajibkan seluruh

Kementerian/Lembaga dan Satuan Kerja di lingkungannya membuat LAKIP (LAKIP), sebagai wujud pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara dan kinerja yang menjadi amanatnya.

Untuk menilai pencapaian kinerja yang dituangkan dalam LKIP Instansi Pemerintah tersebut, Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN & RB) menugaskan kepada seluruh jajaran Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat di lingkungan Instansi masing-masing untuk melaksanakan “Evaluasi” sesuai PERMENPAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang “Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah”, dan Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2011 tentang “Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal”.

Kegiatan Evaluasi atas Implementasi SAKIP telah dilaksanakan oleh Inspektorat secara berkala (setahun sekali) dengan terus berupaya dalam peningkatan baik dari sisi kualitas Lembar Kerja Evaluasi, Kertas Kerja Evaluasi, dan Laporan Hasil Evaluasi maupun dari sisi kualitas evaluator. Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh Inspektorat ini selalu dijadikan acuan dalam memperbaiki manajemen SAKIP di BPS Provinsi Jawa Barat, terutama dalam hal perbaikan data kinerja mulai tahap perencanaan sampai tahap pengukuran, seperti pemenuhan dan kelengkapan prasyarat beberapa indikator, dan perbaikan SOP pengumpulan data kerjanya.

Laporan hasil evaluasi SAKIP BPS Provinsi Jawa Barat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir seperti pada table berikut:

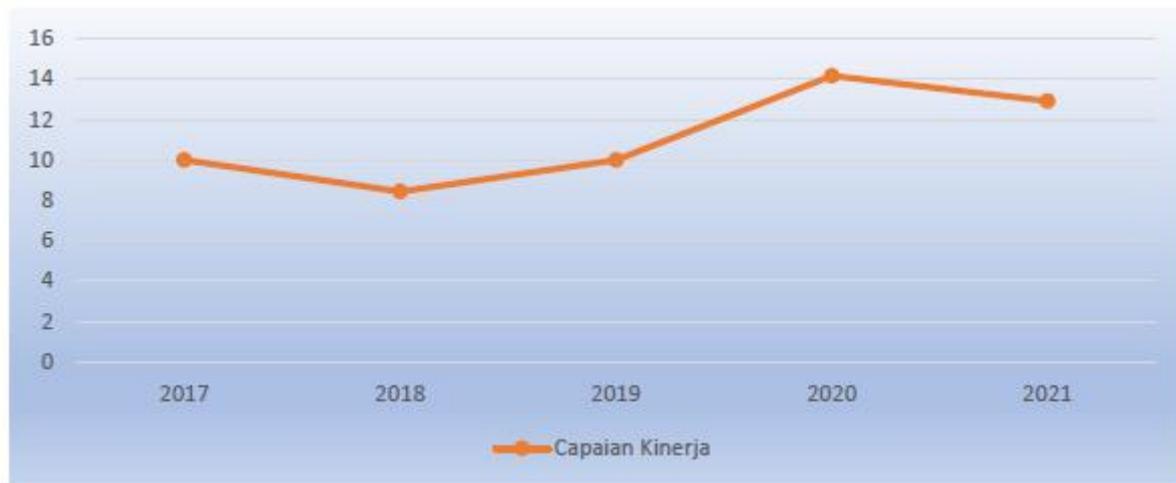
**Tabel 1. Hasil Desk Evaluasian Penilaian SAKIP BPS Provinsi Jawa Barat 2017 - 2021**

Komponen	Bobot	2017	2018	2019	2020	2021
Perencanaan kinerja	30	24,56	25,47	23,94	23,53	23,23
Pengukuran kinerja	25	18,13	18,75	18,75	19,38	19,06
Pelaporan Kinerja	15	10,81	11,8	11,43	11,61	11,71
Evaluasi kinerja	10	6,23	6,35	7,35	4,92	6,82
Capaian kinerja	20	10,00	8,44	10,00	14,17	12,92
Total	100	69,73	70,81	71,47	73,61	73,74

Sumber Data : Laporan Hasil Implementasi SAKIP Satker di Lingkungan BPS.

Dari hasil Desk Evaluasian penilaian SAKIP BPS Provinsi Jawa Barat 2017 – 2021 terlihat jelas bahwa setiap komponen penilaian kinerja BPS Provinsi Jawa Barat belum pernah ada yang memenuhi target bobot yang telah ditetapkan oleh inspektorat BPS. Dari table di atas juga terlihat bahwa pencapaian kinerja di BPS Provinsi Jawa Barat tidak pernah stabil, kadang naik dan kadang turun. Hal ini menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum dapat mengimplementasikan program-program dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Komponen yang sangat penting dari penilaian SAKIP adalah capaian kinerja. Capaian kinerja ini mengandung beberapa indikator kinerja utama. Masing-masing indikator kinerja memiliki tujuannya masing-masing. Pada komponen ini terdapat indikator dengan tujuan peningkatan kapasitas SDM dan penataan kelembagaan yang jika kita lihat dari table di atas selalu mengalami naik turun seperti pada grafik di bawah.



Sumber : Laporan Hasil Implementasi SAKIP Satker di Lingkungan BPS

**Gambar 1. Grafik Perkembangan Capaian Kinerja BPS Provinsi Jawa Barat 2017 - 2021**

Untuk memperoleh capaian kinerja yang sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang jadi perhatian utama BPS Provinsi Jawa Barat adalah bagaimana menjaga lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain lingkungan kerja, mengelola motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan dan target utama. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Dari waktu ke waktu peningkatan nilai SDM dan kompetensi individu juga makin meningkat. Untuk mendapatkan kerjasama dalam perbedaan kelompok umur pegawai merupakan tantangan besar bagi pemangku pimpinan di BPS Provinsi Jawa Barat. Apalagi, di BPS Provinsi Jawa Barat sendiri rentang usia pegawai cukup jauh. Permasalahan ini akan menjadi kompleks ketika adanya proses sharing-knowledge. Perbedaan rentang usia ini menyangkut pola pikir, sikap, perilaku, nilai dan kemampuan, dapat memunculkan berbagai konflik internal dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Generasi Y (kelahiran 1980-1995) dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Generasi milenial ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instant seperti email, SMS, instant messanging dan lain-lain. Hal ini dikarenakan generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh pada era internet booming (Lyons, 2004) (dalam Putra, 2016). Generasi milenial adalah generasi yang “melek teknologi” dan gampang bergaul. Tidak hanya itu saja, generasi milenial ini lebih terbuka dalam pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya. Yang mencolok dari generasi milenial ini dibanding generasi sebelumnya adalah soal penggunaan teknologi dan budaya pop/musik. Menyukai feedback dan juga suka tantangan baru yang menantang yang membuat diri mereka harus pushed their limits.

Jika dilihat dari komposisi SDM BPS, sebanyak 56,37 persen dari total pegawai sebanyak 16.102 orang adalah Generasi Milenial (Y). Sementara itu di BPS Provinsi Jawa Barat sendiri terdapat 115 orang pegawai dimana 61 orang atau 53,04 persen adalah generasi milenial. Dengan adanya komposisi pegawai seperti ini seharusnya kinerja organisasi yang dihasilkan

bisa maksimal. Kenyataannya, beberapa kegiatan masih kurang maksimal. Dalam kurun waktu 2021 BPS Provinsi Jawa Barat banyak menerima pegawai baru yang berasal dari pegawai mutasi dari berbagai BPS di luar pulau Jawa. Sebagian besar dari pegawai mutasi tersebut merupakan pegawai milenial.

## **METODE**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2015:35). Metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2015:36).

Penelitian ini didesain menggunakan data kuantitatif. Sementara data yang digunakan adalah data primer. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2022, jenis studi yang digunakan adalah studi cross-sectional.

Data primer yang didapat merupakan hasil self enumeration, menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner elektronik yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan informasi tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Untuk kerangka sampel diperoleh dari data kepegawain Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Responden yang terpilih dilihat berdasarkan kelompok umur kemudian diberi pengarahan perihal maksud dan tujuan penelitian melalui e-mail. Jika bersedia menjadi responden penelitian maka diberikan kuesioner dan selanjutnya data yang terkumpul akan diolah dengan alat analisis statistik berupa Path Analysis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bobot lingkungan kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 80,29% artinya lingkungan kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat kerriteria mendukung untuk bekerja. Lingkungan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat pada umumnya mendukung pekerjaan, hal ini terlihat rata-rata keseluruhan dari butir pertanyaan adalah 244,89 dan terletak pada interval mendukung, sehingga terindikasi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik mendukung.

Bobot motivasi di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah 77,74 persen artinya pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat memiliki motivasi kerja tinggi. Dari sembilan item pertanyaan yang mewakili variabel motivasi terdapat dua item pertanyaan ber kriteria 'sangat setuju', enam item pertanyaan memiliki kriteria 'setuju' dan satu item memiliki kriteria kurang setuju. Motivasi kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat pada umumnya memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini terlihat bahwa rata-rata dari seluruh butir pertanyaan adalah 237,11, dan terletak pada interval tinggi.

Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kinerja dihsilkan sebesar 242,11, sehingga dapat dikatakan posisi rata-rata tersebut berapa pada posisi tinggi. Dari sebelas item pertanyaan mewakili variabel kinerja terdapat dua pertanyaan ber kriteria 'sangat setuju' dan terdapat sembilan pertanyaan dengan kriteria 'setuju'. Kinerja pegawai Milenial pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat pada umumnya mempunyai tingkat kinerja yang tinggi terhadap pekerjaan, terlihat bahwa rata-rata dari semua butir pertanyaan adalah 242,11 dan terletak pada interval tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Milenial Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Diketahui adanya korelasi yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu 0,590 dengan korelasi bersifat sedang. Korelasi lingkungan kerja dengan motivasi adalah 0,585 dengan korelasi juga bersifat positif dengan kriteria sedang. Sementara korelasi antara motivasi dan kinerja adalah 0,746 bersifat positif dengan kategori sedang dan korelasi motivasi dan lingkungan kerja adalah 0,585 bersifat positif dengan kriteria korelasi sedang.

Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Milenial di BPS Provinsi Jawa Barat. Dari table model anova diperoleh Fhitung adalah 42,048 sedangkan Ftabel dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 61 - 3 = 58$  bernilai 3,16 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $42,048 > 3,16$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai milenial di BPS Provinsi Jawa Barat.

Pada tabel Model Summary nilai R square atau koefisien koefisien determinasi adalah 0,592 atau 59,2 persen. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai milenial di BPS Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 59,2 persen. Dengan demikian dengan kata lain, besarnya variabel lain adalah  $100\% - 59,2\% = 40,8\%$  atau 0,408.

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai milenial. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai milenial dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 2,259 dan ttabel sebesar 2.002 dengan signifikansi sebesar 0,028. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai milenial.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,055. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari lingkungan terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 5,5 persen.

Sementara pengaruh tidak langsung yang ditimbulkan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah 0,083. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah 8,3 persen.

Untuk pengaruh total dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu sebesar 0,138. Artinya terdapat 13,8 persen pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Ronal DS (2019:273), lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai milenial. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai milenial dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 5,883 dan ttabel sebesar 2.002 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai milenial.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dari motivasi kerja pegawai milenial terhadap kinerja adalah sebesar 0,371. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 37,1 persen.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah 0,083. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat adalah 8,3 persen.

Pengaruh total dari motivasi terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu sebesar 0,454. Artinya terdapat 45,4 persen pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 42,048 nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel 3,16 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai milenial. Hal ini dirasakan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai milenial.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2008), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi 0,454, sedangkan lingkungan kerja 0,138 hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pengertian dari motivasi adalah hasrat dan dorongan dalam diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan individu, dimana kebutuhan disini merupakan kebutuhan untuk berprestasi, yang kemudian memengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kinerja dari generasi milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan sangat berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan motivasi. Hal tersebut juga dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut :

1. Lingkungan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat secara umum sangat mendukung untuk bekerja bagi pegawai generasi milenial.
2. Pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

3. Kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kriteria tinggi.
4. Ada pengaruh positif dan relevan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai milenial Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja semakin baik mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan relevan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama mempunyai pengaruh yang relevan terhadap kinerja pegawai milenial di BPS Provinsi Jawa Barat.

## REFERENSI

- Andrea, Bencesik, et al. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness* Vol. 8, Issue 3, pp. 90 - 106, September 2016.
- Arif. Ramdhani 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Aruan, Quinerita Stevani, et al. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS* Vol.27 (2): 141-162, 2015.
- Astuti, Winda Sri. et al. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Issue 1 (Agustus, 2018).
- Devi, Charitin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Adiminika* Vol 4 No. 2 (Juli – Desember 2018)
- Donra Sihalo et al (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9 Nomor 2 Tahun 2019; 273-281
- Girdwichai Luedech, et al (2020). Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and the Training Matter? *Scopus Journal of Security and Sustainability Issues*. Volume 9 January 2020
- Goetz, N., & Wald, A. (2021). Employee Performance In Temporary Organizations: The Effects Of Person Environment Fit And Temporariness On Task Performance And Innovative Performance. *European Management Review*, 18(2), 25–41.
- Hastutiningsih, Artha Tri. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta).
- Hazra, Krishnendu, et al. (2015). Motivation and Performance Linkages: A Comparative Study between Two Sectors of Hospitality Industry. *Journal of Business Studies Quarterly* 2015, Volume 7, Number 1.
- Hertanto, Muhammad Putra, dan Wikansari, Rinandita. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1, No.2.
- Hsiao, Jui-Min, dan Lin, Da-Sen. (2018). The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction. *Journal of Reviews on Global Economics*. 7, 246-259, 2018.
- Inspektorat Utama BPS, 2018. *Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP 2017*. Jakarta, BPS.
- Inspektorat Utama BPS, 2019. *Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP 2018*. Jakarta, BPS.
- Inspektorat Utama BPS, 2020. *Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP 2019*. Jakarta, BPS.
- Inspektorat Utama BPS, 2021. *Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP 2020*. Jakarta, BPS.

- Inspektorat Utama BPS, 2022. Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP 2021. Jakarta, BPS.
- Kawamichi, Hiroaki, et al. (2016). Increased frequency of social interaction is associated with enjoyment enhancement and reward system activation. *Scientific Reports*, 19 April 2016.
- Mangkunegara, P.A., (2002). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Replika Aditama.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, Mu'ah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Ming To, Siu. (2014). *Generational Differences in Work Values, Perceived Job Rewards, and Job Satisfaction of Chinese Female Migrant Workers: Implication for Social Policy and Social Services*. Springer Science+Business Media Dordrecht 2013.
- Muse Abdi, Geelmaale ali, 2019, Impact of Employee Motivation on organizational Performance. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*. 7(10), 166-172
- Nur Adha Risky, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol 4 No. 1 (47-62).
- Olanye, Peter A, et al. (2017). Driving employees' motivation through reward system in selected organisations in Lagos State, Nigeria. *Finnish Business Review*, December 8, 2017.
- Patoni, (2021) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada Masa Pandemi Covid 19 di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 1 Februari 2021
- Ridho Muhammad, (2020). Teori Motivasi Mc Clelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* Vol. 8 No. 1. Mei 2020
- Rohman, Abdul (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang. Intelegensia Media.
- Sarinah, (2017). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama)
- Satriadi, et al. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* Vol.7 No.1 (17-28).
- Sedarmayanti. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung, PT. Refika Aditama
- Shahzadi, Irum, et al. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.23, 2014.
- Smith, Elmien, et al. (2015). The Impact of Intrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 5, No.1; September. 2015
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta222
- Suswati, Endang, 2021. Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM)*, Vol. 19 No. 2 June 2021.
- Van Pham, Hau & Thi Hai Nguyen, Hanh (2020). The Effect of Motivation and Hygiene Factors on Employees Work Motivation in Textile and Apparel Enterprises. *Management Science Letters* 10 (2020) 2387-2844.
- Widyastuti, Tria, et al. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology* 2018 Volume 7 Number 2, 101-112.

Winardi, (2019). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta Kencana (Prenadamedia Grup)