

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

Litania Kasim¹, Muhammad Haekal Yunus^{2*}, Munawir³

^{1,2,3}Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

litania@gmail.com¹

haekal@unanda.ac.id^{2*}

munawir@unanda.ac.id³

* Corresponding Author

Diterima : 13 April 2026;

Direvisi : 23 Mei 2026;

Diterbitkan : 11 Juni 2026;

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam efektivitas pelayanan organisasi publik dan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta motivasi pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Towuti Kabupaten Luwu Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 35 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B = 0,516$; $t = 4,138$; $p < 0,001$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,324$; $t = 2,549$; $p = 0,016$). Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 69,129$; $p < 0,001$), dengan adjusted R^2 sebesar 0,800. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor relatif lebih kuat dibandingkan motivasi dalam model penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui perbaikan kondisi kerja fisik dan nonfisik serta penguatan motivasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: kinerja pegawai; lingkungan kerja; motivasi kerja; organisasi publik

Work Environment and Motivation Effects on District Office Employee Performance

Abstract

Employee performance is a crucial factor in the effectiveness of public sector services and can be influenced by the work environment and employee motivation. This study aims to analyze the impact of the work environment and work motivation on the performance of employees at the Towuti District Office, East Luwu Regency, both individually and simultaneously. A quantitative approach was employed, involving 35 employees as respondents. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.516$; $t = 4.138$; $p < 0.001$). Work motivation also has a positive and significant effect on performance ($B = 0.324$; $t = 2.549$; $p = 0.016$). Simultaneously, the work environment and motivation significantly influence performance ($F = 69.129$; $p < 0.001$), with an adjusted R^2 of 0.800. The findings reveal that the work environment is a relatively stronger predictor than motivation within the research model. Therefore, enhancing employee performance requires improvements to both physical and non-physical working conditions alongside sustained efforts to boost motivation.

Keywords: employee performance; work environment; work motivation; public organization

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan efektivitas organisasi karena mencerminkan pencapaian hasil kerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pada organisasi publik, kinerja memiliki arti strategis karena hasil pekerjaan pegawai berkaitan secara langsung dengan kualitas dan keberlanjutan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik tidak hanya perlu berorientasi pada

kemampuan individual, tetapi juga pada penciptaan kondisi organisasi yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai selama menjalankan pekerjaan. Sedarmayanti (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja antara lain tercermin dalam penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang kerja, keamanan, serta hubungan antarpegawai. Lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan dan mendukung konsentrasi pegawai, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. López-Cabarcos et al. (2022) juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan, termasuk dukungan sosial yang berinteraksi dengan perilaku kepemimpinan, mempunyai peran dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi merupakan faktor psikologis yang penting dalam mengarahkan usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja direpresentasikan melalui pemenuhan kebutuhan kerja, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, kesempatan pengembangan, dan dorongan untuk memperbaiki hasil kerja. Elamalki et al. (2024) menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai sektor publik, sedangkan Layek dan Koodamara (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berkaitan positif dengan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tersedianya lingkungan kerja yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak disertai kemauan dan dorongan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi Kantor Camat Towuti Kabupaten Luwu Timur. Data pendukung periode September 2025 sampai Maret 2026 menunjukkan bahwa persentase gabungan keterlambatan dan kepulangan sebelum waktu kerja berakhir berada pada kisaran 5,20–8,58 persen, dengan angka tertinggi pada Desember 2025 sebesar 8,58 persen. Selain persoalan kedisiplinan, dokumen penelitian menunjukkan adanya pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya merata, penempatan atau mutasi pegawai yang tidak selalu sesuai kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja yang masih memerlukan penataan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa persoalan kinerja tidak cukup dianalisis hanya sebagai persoalan disiplin individual, tetapi juga perlu dikaji melalui faktor organisasional dan psikologis.

Penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Aprisal (2019), Prabowo dan Lesmana (2023), Saputra dan Fernos (2023), Ayuni dan Vidada (2024), serta Telaumbanua (2024) melaporkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan/atau motivasi terhadap kinerja. Sebaliknya, I'tamara dan Hadi (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Astriono dan Widowati (2022) juga melaporkan pola hubungan motivasi dan kinerja yang berbeda pada konteks organisasi yang diteliti. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja bersifat kontekstual sehingga perlu diuji pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Celah penelitian ini terletak pada masih terbatasnya bukti empiris mengenai kontribusi relatif lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada organisasi pelayanan publik tingkat kecamatan. Berbeda dengan organisasi bisnis yang berorientasi pada hasil komersial, kantor kecamatan menjalankan fungsi administratif dan pelayanan masyarakat dalam struktur birokrasi pemerintahan. Penelitian ini tidak hanya menguji signifikansi pengaruh kedua variabel secara parsial dan simultan, tetapi juga membandingkan kontribusi relatifnya berdasarkan koefisien beta terstandar. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan memberikan bukti empiris mengenai faktor yang lebih dominan berkaitan dengan variasi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik tingkat kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian menguji tiga hipotesis: (H1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (H2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (H3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Towuti Kabupaten Luwu Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Camat Towuti Kabupaten Luwu Timur. Data utama merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder digunakan sebagai informasi pendukung mengenai kondisi organisasi dan kedisiplinan pegawai.

Penelitian dirancang menggunakan pendekatan sensus terhadap pegawai yang memenuhi kriteria sebagai responden pada unit penelitian. Dataset akhir yang memenuhi kelengkapan data dan digunakan dalam analisis berjumlah 35 responden. Oleh karena itu, seluruh analisis statistik dalam penelitian ini didasarkan pada 35 observasi tersebut. Data pendukung mengenai presensi pegawai mencakup periode September 2025 hingga Maret 2026.

Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai sangat setuju dengan skor 5. Variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang kerja, rasa aman/ketenangan dalam bekerja, dan hubungan antarpegawai (Sedarmayanti, 2019). Motivasi kerja dioperasionalkan melalui fasilitas pemenuhan kebutuhan kerja, kenyamanan dan rasa aman, interaksi sosial, pengakuan terhadap hasil kerja, kesempatan pengembangan, serta dorongan untuk memperbaiki kinerja. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas/target kerja, pemanfaatan sarana, inisiatif, ketepatan terhadap standar, keterampilan, efektivitas, dan kemandirian sebagaimana dikembangkan dari indikator yang digunakan dalam naskah tesis (Yulianto, 2020). Ringkasan operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator utama	Skala
Lingkungan kerja	Penerangan; suhu; kebisingan; warna; ruang kerja; rasa aman; hubungan antarpegawai	Likert 1-5
Motivasi kerja	Kebutuhan/fasilitas kerja; rasa aman; interaksi sosial; penghargaan; pengembangan; dorongan perbaikan	Likert 1-5
Kinerja pegawai	Kualitas; target/kuantitas; pemanfaatan sarana; inisiatif; standar kerja; keterampilan; efektivitas/kemandirian	Likert 1-5

Sumber: Diadaptasi dari instrumen penelitian dalam tesis, 2026

Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahap awal mencakup uji validitas item dengan membandingkan korelasi item-total terhadap nilai r tabel 0,2826 dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dengan batas penerimaan 0,60. Kelayakan model regresi diperiksa melalui uji normalitas, multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor, serta heteroskedastisitas melalui pola sebar residual. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, uji t pada taraf signifikansi 5 persen untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi untuk menilai proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan model (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden dan Kualitas Instrumen

Analisis dilakukan terhadap 35 responden. Responden terdiri atas 25 perempuan (71,4%) dan 10 laki-laki (28,6%). Kelompok usia terbesar berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 12 orang (34,3%), sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden berpendidikan sarjana sebanyak 26 orang (74,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan berada pada kelompok usia kerja matang.

Secara deskriptif, tanggapan terhadap lingkungan kerja didominasi kategori setuju sebesar 50 persen dan sangat setuju 47 persen; motivasi kerja didominasi kategori setuju 58 persen dan sangat setuju 39 persen; sedangkan kinerja didominasi kategori sangat setuju sebesar 62 persen dan setuju 37,6 persen.

Tabel 2. Karakteristik responden dan kecenderungan jawaban

Aspek	Kategori	n	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	10	28,6
	Perempuan	25	71,4
Usia	20-30 tahun	8	22,9
	31-40 tahun	8	22,9
	41-50 tahun	12	34,3
	>50 tahun	7	20,0
Pendidikan	D3	1	2,9
	S1	26	74,3
	S2	1	2,9
	SMA	7	20,0
Lingkungan kerja	Sangat setuju / setuju	-	47,0 / 50,0
Motivasi kerja	Sangat setuju / setuju	-	39,0 / 58,0
Kinerja pegawai	Sangat setuju / setuju	-	62,0 / 37,6

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026

Seluruh item pada ketiga variabel memenuhi kriteria validitas karena nilai korelasi item-total lebih besar daripada 0,2826. Rentang korelasi item pada lingkungan kerja dan motivasi berada pada 0,413-0,669, sedangkan kinerja berada pada 0,379-0,778. Reliabilitas instrumen juga memenuhi batas yang ditetapkan: Cronbach's alpha lingkungan kerja sebesar 0,689, motivasi kerja 0,652, dan kinerja 0,648. Hasil pemeriksaan asumsi menunjukkan titik pada grafik probabilitas normal mengikuti garis diagonal, sehingga pola data memenuhi asumsi normalitas. Nilai tolerance kedua prediktor sebesar 0,299 dengan variance inflation factor 3,349, sehingga tidak terindikasi multikolinearitas. Scatterplot residual juga tidak membentuk pola tertentu di sekitar titik nol, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas yang mengganggu model.

Tabel 3. Ringkasan kualitas instrumen dan asumsi model

Komponen	Lingkungan kerja	Motivasi kerja	Kinerja/Keterangan
Rentang r hitung	0,413-0,669	0,413-0,669	0,379-0,778; seluruh item valid
Cronbach's alpha	0,689	0,652	0,648; seluruh variabel reliabel
Tolerance	0,299	0,299	>0,10; tidak ada multikolinearitas
VIF	3,349	3,349	<10; tidak ada multikolinearitas
Normalitas	-	-	Sebaran mengikuti garis diagonal
Heteroskedastisitas	-	-	Residual menyebar tanpa pola tertentu

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026

Regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,407 + 0,516X_1 + 0,324X_2$. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,516 menunjukkan bahwa kenaikan satu unit skor lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,516 unit ketika motivasi kerja dikendalikan. Koefisien motivasi sebesar 0,324 menunjukkan bahwa kenaikan satu unit skor motivasi diperkirakan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,324 unit ketika lingkungan kerja dikendalikan. Kedua koefisien bernilai positif. Berdasarkan koefisien beta terstandar, lingkungan kerja memiliki beta 0,580, lebih tinggi daripada motivasi sebesar 0,358. Artinya, dalam model dan sampel penelitian ini, kontribusi relatif lingkungan kerja terhadap variasi kinerja lebih kuat dibandingkan motivasi.

Tabel 4. Hasil regresi linear berganda dan uji parsial

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,407	2,213	-	2,895	0,007
Lingkungan kerja	0,516	0,125	0,580	4,138	<0,001
Motivasi kerja	0,324	0,127	0,358	2,549	0,016

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026

Uji parsial memperlihatkan nilai t lingkungan kerja sebesar 4,138 dengan signifikansi kurang dari 0,001, lebih kecil daripada batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menghasilkan nilai t sebesar 2,549 dengan signifikansi 0,016, sehingga hipotesis kedua juga diterima. Pada pengujian simultan, nilai F sebesar 69,129 dengan signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai R sebesar 0,901 menunjukkan hubungan model yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,812 dan adjusted R square sebesar 0,800 menunjukkan bahwa model menjelaskan sekitar 80 persen variasi kinerja, sedangkan sekitar 20 persen sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 5. Ringkasan uji simultan dan koefisien determinasi

Indikator	Nilai	Interpretasi
F hitung	69,129	Model simultan signifikan
Sig. F	<0,001	Lebih kecil dari 0,05
R	0,901	Hubungan model kuat
R Square	0,812	81,2% variasi kinerja dijelaskan model
Adjusted R Square	0,800	80,0% setelah penyesuaian
Std. Error of Estimate	0,886	Kesalahan estimasi model

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara substantif, hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja fisik dan nonfisik yang lebih baik berkaitan dengan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Penerangan, kenyamanan suhu, pengendalian kebisingan, tata ruang, rasa aman, serta hubungan antarpegawai merupakan elemen yang dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih nyaman dan terarah.

Hasil tersebut konsisten dengan Sedarmayanti (2019) yang menempatkan kondisi fisik dan nonfisik sebagai komponen penting lingkungan kerja. Temuan penelitian juga sejalan dengan Aprisal (2019), Prabowo dan Lesmana (2023), Saputra dan Fernos (2023), Ayuni dan Vidada (2024), serta Telaumbanua (2024), yang melaporkan hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja. López-Cabarcos et al. (2022) juga memperlihatkan bahwa dimensi lingkungan sosial,

terutama dukungan sosial dalam konfigurasi kondisi organisasi tertentu, berperan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat universal. I'tamara dan Hadi (2021), misalnya, tidak menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada konteks yang mereka teliti. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dukungan fasilitas, budaya kerja, serta kondisi pegawai dapat memengaruhi kuat-lemahnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja.

Koefisien beta terstandar lingkungan kerja sebesar 0,580 lebih tinggi daripada beta motivasi sebesar 0,358. Perbandingan ini menunjukkan bahwa dalam model dan sampel penelitian ini, lingkungan kerja mempunyai kontribusi relatif yang lebih kuat dalam memprediksi variasi kinerja dibandingkan motivasi. Hasil tersebut tidak berarti bahwa motivasi tidak penting, tetapi mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat menjadi area intervensi yang perlu memperoleh perhatian lebih besar pada Kantor Camat Towuti.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh dukungan terhadap kebutuhan kerja, merasa aman, memperoleh pengakuan, memiliki kesempatan berkembang, dan terdorong memperbaiki hasil kerja cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Temuan tersebut konsisten dengan hasil Prabowo dan Lesmana (2023), Saputra dan Fernos (2023), serta Telaumbanua (2024). Hasil ini juga mendapat dukungan dari Elamalki et al. (2024), yang menemukan hubungan positif motivasi dengan kinerja pegawai sektor publik, dan Layek dan Koodamara (2024), yang memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berkaitan dengan kinerja.

Dalam konteks Kantor Camat Towuti, penguatan motivasi tidak sebaiknya dibatasi pada pemberian insentif material. Pengakuan atas pencapaian kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, kejelasan sasaran pekerjaan, komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, serta umpan balik terhadap pelaksanaan tugas juga dapat menjadi bagian penting dari strategi penguatan motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi secara Simultan

Signifikansi model secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja pegawai. Secara konseptual, lingkungan kerja menyediakan kondisi eksternal bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan usaha pegawai.

Adjusted R² sebesar 0,800 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang tinggi pada sampel penelitian. Namun, angka tersebut harus ditafsirkan secara proporsional. Hasil tersebut tidak berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan satu-satunya penyebab kinerja, melainkan menunjukkan bahwa sekitar 80 persen variasi skor kinerja dalam dataset dapat dijelaskan secara statistik oleh kedua prediktor tersebut. Variasi lainnya dapat berkaitan dengan faktor seperti kompetensi, kepemimpinan, disiplin, beban kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, maupun variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian.

Secara praktis, temuan penelitian mendukung strategi pengelolaan kinerja yang mengombinasikan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan motivasi. Pada aspek lingkungan kerja, perhatian dapat diarahkan pada kenyamanan dan keamanan ruang kerja, kecukupan fasilitas, penataan pekerjaan, serta hubungan antarpegawai. Pada aspek motivasi, organisasi

dapat memperkuat penghargaan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, kejelasan tujuan kerja, dan mekanisme umpan balik yang konstruktif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu organisasi dengan jumlah responden sebanyak 35 orang sehingga generalisasi hasil ke organisasi publik lain harus dilakukan secara hati-hati. Kedua, data utama diperoleh melalui kuesioner *self-report* sehingga jawaban responden dapat dipengaruhi persepsi subjektif maupun kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap positif. Ketiga, rancangan penelitian bersifat *cross-sectional* sehingga hasil regresi menunjukkan hubungan statistik antarvariabel dan belum cukup untuk menyimpulkan kausalitas secara kuat. Keempat, model hanya memasukkan lingkungan kerja dan motivasi sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi menjelaskan kinerja pegawai.

Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk melibatkan unit pemerintahan yang lebih beragam, meningkatkan jumlah responden, menggunakan indikator kinerja yang lebih objektif, serta memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, disiplin, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Towuti Kabupaten Luwu Timur. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Towuti. Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa pengelolaan kinerja pegawai Kantor Camat Towuti perlu dilakukan melalui strategi yang mengintegrasikan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan motivasi. Prioritas dapat diberikan pada pemeliharaan kenyamanan dan keamanan ruang kerja, kecukupan fasilitas, hubungan kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pencapaian, kesempatan pengembangan kompetensi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel dan organisasi pelayanan publik yang lebih luas, menggunakan pengukuran kinerja dari lebih dari satu sumber, serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, disiplin, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. *Education Journal*, 2(2).
- Aprisal. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(2).
- Arrum, Y. P. S., & Nurwahyudi, M. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1).
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Multi Instrumentasi Mandiri). *Fokus EMBA*, 1(1).
- Ayuni, E. K., & Vidada, I. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Asri Pasaman. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(5).
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: The case of Morocco. *Future Business Journal*, 10, Article 53. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>

- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(3).
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3).
- Pricilia, B., & Julianti, W. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Research Economics Management and Business*, 1(1).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3).
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tamara, S., & Jumiati. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Utara. *Journal of Public Administration Studies*, 3(2).
- Telaumbanua, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(1).
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Scopindo Media Pustaka.