

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto

Friska Wulandari^a |, Burhanuddin^b |, Muh. Ichwan Musa^c |, Zainal Ruma^d |, Uhud Darmawan Natsir^e

^{abcde} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

*Corresponding author: friskawulandarii29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine (1) the effect of the work environment on employee performance, (2) the effect of work motivation on employee performance, and (3) the combined effect of work environment and work motivation on employee performance at the Jeneponto Regency Inspectorate. Quantitative approach was employed using a questionnaire. The study involved a saturated sample of all 62 employees at the Jeneponto Regency Inspectorate. Validity was assessed via Pearson correlation, reliability through Cronbach's alpha, and data were analyzed using multiple linear regression in SPSS. Findings reveal that (1) the work environment significantly positively affects employee performance (Sig. = 0.000, $t = 4.083$), (2) work motivation also significantly positively influences performance (Sig. = 0.000, $t = 3.752$), and (3) together, work environment and motivation significantly impact employee performance (F test Sig. = 0.000).

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen. Sampel diambil secara jenuh dari seluruh 62 pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Validitas diuji dengan korelasi Pearson, reliabilitas dengan Cronbach's alpha, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000; $t = 4,083$ dan $3,752$). Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. $F = 0,000$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Citation:

Wulandari, F., Burhanuddin, B., Musa, M. I., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(2), 46–57.

PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari berbagai bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang semakin kompleks, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kuat dan mampu beradaptasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan tersebut, termasuk dalam sektor pemerintahan (Sutrisno, 2017, hlm.152). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Inspektorat Daerah, sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), memiliki peran strategis dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Khususnya Inspektorat Kabupaten Jeneponto, diharapkan memiliki kinerja pegawai yang efektif dan efisien untuk menunjang fungsi pengawasan dan akuntabilitas daerah. Namun, masih terdapat sejumlah kendala seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakseimbangan beban kerja, serta tekanan struktural yang dapat mengganggu independensi auditor, yang berpotensi menurunkan integritas dan kualitas kinerja pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi Wahyuni (2020) mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian oleh Tamara dan Jumiati (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Utara. Selain itu, Nurpadilla (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, serta motivasi yang tinggi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Mengingat pentingnya peran Inspektorat dalam menjaga tata kelola pemerintahan yang baik dan kondisi nyata di lapangan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang yang diukur menurut standar tertentu (Sutrisno, 2017, hlm.147). Kinerja menunjukkan sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan program kerja organisasi demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2005, hlm.58), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan mampu bekerja secara maksimal apabila didukung oleh motivasi, baik yang bersifat internal (misalnya kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan) maupun eksternal (seperti gaji, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan). Motivasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga merupakan komponen penting dalam aktivitas harian pegawai, mencakup aspek fisik maupun nonfisik. Tempat kerja adalah lokasi di mana pegawai mengerahkan tenaga dan pikirannya secara penuh. Lingkungan kerja yang kondusif dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Wahyuni (2020). Kondisi lingkungan kerja yang baik

ditandai dengan kemampuan pegawai melaksanakan tugas secara optimal dalam suasana yang nyaman dan aman. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai.

H1 : Kinerja pegawai berpengaruh secara positif terhadap Lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang mendukung akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Selain kondisi fisik, lingkungan kerja juga meliputi hubungan sosial antarpegawai yang dapat memengaruhi suasana emosional dalam melaksanakan tugas.

Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Penelitian Tamara dan Jumiati (2024) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

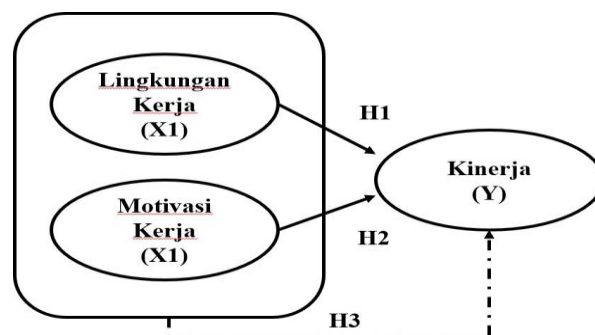
H2 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membangkitkan semangat dan keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Handoko (2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah semangat kerja yang berasal dari dalam diri pegawai dan dipengaruhi oleh dorongan positif dari manajemen organisasi. Dengan motivasi yang kuat, pegawai cenderung bekerja lebih maksimal dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang baik menjadi kunci perkembangan organisasi menuju pencapaian tujuan yang diinginkan, dan sebaliknya kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif serta memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurpadilla (2018), Tamara dan Jumiati (2024), serta Wahyuni (2020), yang secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir pada gambar 1. menggambarkan hubungan antara variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 60 pegawai. Semua anggota populasi yang menjadi objek penelitian diikutsertakan, sehingga hasilnya diharapkan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai inspektorat sebanyak 60 orang, dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017, h.23).

Teknik Analisis Data

Untuk menguji kualitas data, dilakukan uji validitas menggunakan teknik Pearson Correlation, di mana item dianggap valid apabila nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2011). Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha, dan dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60 (Ghozali, 2011, h.65).

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik, yang meliputi:

1. Uji Normalitas, untuk memastikan data terdistribusi normal, menggunakan histogram dan normal probability plot (Ghozali, 2011, h.66);
2. Uji Multikolinearitas, untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Ghozali, 2011);
3. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan dengan metode scatterplot. Pola sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah asumsi yang diajukan peneliti dapat diterima atau ditolak. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

ε = Error atau kesalahan

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan batas signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Arah pengaruh ditentukan berdasarkan nilai koefisien beta (β). Jika koefisien bernilai positif, maka pengaruhnya positif, dan jika bernilai negatif, maka pengaruhnya negatif (Ghozali, 2011, h.68).

Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Selain pengujian signifikansi, digunakan juga ΔR^2 (delta koefisien determinasi) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai ΔR^2 yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam model memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam memprediksi variabel terikat. Namun, umumnya nilai ini cenderung lebih kecil dibandingkan koefisien determinasi biasa (R^2) (Ghozali, 2011, h.69).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikansi (sig.) $< 0,05$ berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.674	0.000
	X1.2	0.705	0.000
	X1.3	0.576	0.000
	X1.4	0.735	0.000
	X1.5	0.666	0.000
	X1.6	0.549	0.000
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0.653	0.000
	X2.2	0.691	0.000
	X2.3	0.672	0.000
	X2.4	0.427	0.001
	X2.5	0.449	0.000
	X2.6	0.667	0.000
Kinerja (Y)	Y.1	0.664	0.000
	Y.2	0.491	0.000
	Y.3	0.507	0.000
	Y.4	0.618	0.000
	Y.5	0.665	0.000
	Y.6	0.716	0.000

	Y.7	0.714	0.000
	Y.8	0.682	0.000

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Validitas, menunjukkan hasil uji validitas pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena nilai Sig (2-Tailed) <0,05 pada 3 variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner sebagai alat ukur variabel. Instrumen dianggap reliabel jika hasilnya stabil saat diuji berulang pada responden yang sama, dengan asumsi tidak ada perubahan psikologis. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach Alpha, dan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha-nya lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.717	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.694	Reliabel
Kinerja (Y)	0.765	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Reliabel, seluruh variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, yang menunjukkan bahwa item kuesioner bersifat reliabel

(Sumber: Data Primer, 2025).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta usia responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis kelamin (JK)	Laki-Laki	36	58%
	Perempuan	26	42%
Usia (U)	22-33 Tahun	6	9,6%
	34-39 Tahun	5	8,1%
	40-59 Tahun	51	82,3%
Pendidikan (P)	SMA	2	3,2%
	STRATA 1 (S1)	27	43,6%
	STRATA 2 (S2)	33	53,2%

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan data, sebanyak 36 responden (58%) berjenis kelamin laki-laki dan 26 responden (42%) perempuan, menunjukkan dominasi pegawai laki-laki di Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

Dari sisi usia, mayoritas berusia 40–59 tahun (82,3%), yang menandakan sebagian besar pegawai mendekati masa pensiun. Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai berpendidikan S2 (53,2%), diikuti oleh S1 (43,6%) dan SMA (3,2%).

Asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika data terdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan melalui *Normal Probability Plot* dan *histogram*.



Gambar 1. Normal P-P Plot

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, tolerance $\leq 0,1$ atau VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.723	1.384
Motivasi Kerja	.723	1.384

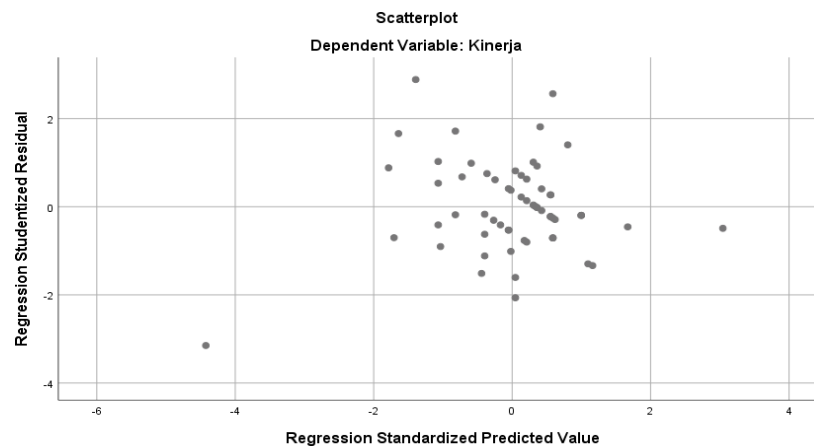
Sumber : Hasil olah data SPSS.

Berdasarkan hasil olah data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tolerance untuk semua variabel $> 0,1$ dan nilai Varians Inflating Factors (VIF) kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian residual antar

pengamatan. Penelitian ini menggunakan scatterplot untuk mendeteksinya. Jika titik-titik tersebar acak di atas dan bawah garis nol tanpa pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika membentuk pola, maka heteroskedastisitas terjadi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa grafik scatterplot tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Pengujian hipotesis

Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tersebut. Hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.298		3.949	.000
	Lingkungan Kerja	.372	.432	4.083	.000
	Motivasi Kerja	.318	.397	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,298 + 0,372X_1 + 0,318X_2 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta 1,298 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) = 0, maka Kinerja (Y) sebesar 1,298.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,372 berarti peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,372, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien X_2 sebesar 0,318 berarti peningkatan Motivasi Kerja satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,318.

Keduanya bertanda positif, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.508	.26881

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,724 (72,4%), yang menandakan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 (52,4%) menunjukkan bahwa 52,4% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji t

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.298	.329		3.949	.000
Lingkungan Kerja	.372	.091	.432	4.083	.000
Motivasi Kerja	.318	.085	.397	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima; sebaliknya, jika sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 4,083 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H1 diterima.

Hipotesis 2 (H2)

Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai t-hitung 3,752 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H2 diterima.

Uji Simultan (f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.688	2	2.344	32.437	.000 ^b
	Residual	4.263	59	.072		
	Total	8.951	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,437 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 4,083 dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 (taraf nyata 5%). Suasana kerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Jeneponto terbilang sudah cukup memadai dengan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan yang sudah mendukung. Meskipun saat ini kantor Inspektorat baru saja mengalami perpindahan lokasi, namun hal tersebut tidak mengganggu pegawai dalam bekerja.

Hubungan kerja maupun personal juga tergolong cukup baik, sehingga mendukung pencapaian kinerja pegawai, sehingga terjalin kerjasama yang baik. Dalam melaksanakan tugasnya Inspektorat yang baru saja melakukan perpindahan lokasi kantor yang baru juga cukup mendukung, jika dibandingkan dengan kantor sebelumnya yang tergolong cukup bising karena berada di jalan protokol

yang sangat padat kendaraan berlalu lalang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 3,752 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental yang memberi tenaga seseorang dalam bertindak.

Pegawai di Inspektorat Kabupaten Jeneponto memiliki keinginan berprestasi yang tinggi. Prestasi tersebut selanjutnya tertuang dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai atau SKP. SKP ini memiliki kategori tingkatan masing-masing yang menilai kualitas kerja pegawai. Hal tersebut menjadi pendorong para pegawai untuk memberikan prestasi terbaiknya melalui berbagai pencapaian. Selanjutnya pencapaian tersebut dijadikan pertimbangan dalam rangka kenaikan pangkat dan gaji. Keinginan tersebut kemudian mengarahkan para pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Rasa aman dan nyaman yang dirasakan oleh para pegawai mendorong pula untuk semakin meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 32,437 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,000 < 0,05$. Kinerja yang maksimal dapat dicapai apabila terdapat lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik di Inspektorat Kabupaten Jeneponto khususnya dengan disediakannya gedung baru yang lebih luas, nyama, jauh dari kebisingan kendaraan akan semakin meningkatkan kinerja para pegawai. Apalagi jika didukung pula dengan motivasi tinggi maka akan semakin memicu para pegawai untuk memberikan yang terbaik disetiap tugas-tugas yang diberikan. Kinerja yang maksimal tidaklah mungkin dapat tercapai jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto, dengan nilai t-hitung 4,083 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), ditunjukkan oleh t-hitung 3,752 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai F hitung 32,437 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen dalam memprediksi kinerja, sehingga belum menggambarkan secara komprehensif faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

Saran

1. Untuk instansi, disarankan meningkatkan fasilitas pendukung kerja seperti ruang rapat, fasilitas IT, dan ruang tunggu yang memadai guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, peningkatan motivasi pegawai melalui program kebersamaan seperti kegiatan refreshing dan outbond dapat mempererat hubungan antarpegawai dan mendukung pencapaian target kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk mengkaji variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1991). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Barias, P. T., Marinka, T., & Tenen, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Journal of Mandalika Literature*, Vol. 6, No. 1, h.119-132.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Asri, & Idris, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, h. 705-719.
- Handoko, H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (1996). Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkata Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inspektorat Jeneponto. (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
- Mangkunegara, A. A. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurpadilla. (2018). Analisis Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Diterjemahkan Oleh: Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9). Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tamara, S., & Jumiati. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padang Utara. *Journal of Public Administration Studies*, Volume 3, Nomor 2, Hal. 205-211.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12 (1), 45-60