

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng

Muh. Abdillah^{1*}, Baharuddin Semmaila², Imaduddin³

abdillahmuh66@gmail.com^{1*}, baharuddin.semmaila@umi.ac.id², imaduddin.imaduddin@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Walanae Kabupaten Soppeng. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi penelitian berjumlah 49 pegawai yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner tertutup menggunakan skala Likert dan teknik dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan dalam menentukan kinerja pegawai UPT KPH Walanae Kabupaten Soppeng. Lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan mampu mencapai target organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan pemberian dorongan motivasional berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, UPT KPH Walanae, Soppeng

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap kantor yang ada di dunia ini. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik di dalam sebuah kantor tentunya akan membawa kantor akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti kantor zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam kantor diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh kantor. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kantor dapat menempuh

beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui Pendidikan (Arianto, 2020).

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja pegawai. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi kantor.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Saputra (2021) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja.. oleh karena itu kantor haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar pegawai dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat pegawai memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan membuat pegawai memiliki motivasi yang rendah, karena lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (layout) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng sebagai suatu organisasi juga akan terus berubah sesuai dengan pertumbuhan perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan tingkat jumlah pegawai yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng itu sendiri agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Profesi pegawai merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di kantor, karena profesi sebagai pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng sangat berperan penting dalam pengelolaan dan memproduksi hasil

yang ditargetkan kantor tersebut. Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja daripada pegawai tersebut juga tidak kalah pentingnya di didalam meningkatkan kinerja pegawai "Motivasi Kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi". Seseorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan kantor dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan kantor (Risky, 2019).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya juga dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaat yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi, indikator motivasi kerja antara lain adalah Need for Achievement (kebutuhan berprestasi), need for power (kebutuhan kekuasaan), need for affiliation (kebutuhan afiliasi) (Erik, 2020).

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut diatas tentunya harus segera dibenahi agar para pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan kantor. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu kantor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kantor dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng".

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Lokasi penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan, dengan waktu penelitian dari Januari hingga Maret 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keabsahan instrumen penelitian.

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan ringkasan data penelitian melalui nilai-nilai statistik seperti mean, median, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum. Analisis ini membantu peneliti memahami sebaran data dan kecenderungan nilai variabel, sehingga dapat dijadikan dasar untuk tahap analisis statistik inferensial berikutnya. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan peneliti:

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	49	32.00	46.00	39.0000	3.67423
Motivasi Pegawai (X2)	49	28.00	44.00	36.2449	3.45525
Kinerja Pegawai (Y)	49	18.00	30.00	24.0408	2.84282
Valid N (listwise)	49				

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 46, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 39,00 dan standar deviasi 3,67. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat yang relatif baik, karena rata-rata berada mendekati nilai maksimum. Nilai standar deviasi yang moderat mencerminkan variasi penilaian responden yang tidak terlalu besar, sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi mengenai lingkungan kerja dalam populasi penelitian cenderung homogen dan konsisten.

Motivasi Pegawai (X2) memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 44, serta nilai rata-rata sebesar 36,24 dengan standar deviasi 3,46. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berada di kategori cukup tinggi. Standar deviasi yang berada pada angka relatif kecil menunjukkan bahwa distribusi data motivasi pegawai berada dalam rentang yang tidak terlalu menyebar, sehingga mayoritas responden memberikan penilaian yang cukup serupa mengenai motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Pegawai (Y) memperlihatkan nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 30, dengan nilai rata-rata sebesar 24,04 dan standar deviasi 2,84. Hasil ini menggambarkan bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori yang cukup baik meskipun belum mencapai nilai tertinggi dalam rentang skala. Standar deviasi yang relatif rendah menggambarkan bahwa tingkat perbedaan dalam penilaian kinerja antarresponden tidak signifikan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan salah satu asumsi dasar regresi linier klasik. Dalam SPSS (Statistical Package for The Social Science) uji ini dapat dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, sehingga model statistik parametrik dapat diterapkan. Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti:

**Tabel 2. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53194363
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.078
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.563
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.551
	Upper Bound	.576

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal secara teoritis. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam analisis ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik yang mensyaratkan distribusi data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lain. Kondisi multikolinieritas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam perhitungan parameter regresi. SPSS (Statistical Package for The Social Science) mengevaluasinya melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi yang jelas dalam model. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan peneliti:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

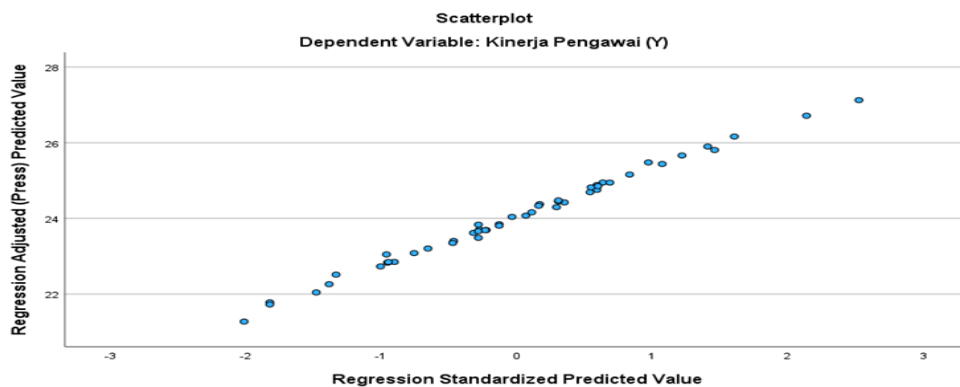
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.998	1.002
Motivasi Pegawai (X2)	.998	1.002

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Pegawai (X2), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar 0,998 yang berada jauh di atas batas minimal 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,002 yang berada jauh di bawah batas maksimum 10. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini dinilai memiliki hubungan yang saling bebas dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dalam model prediktif, sehingga model layak untuk digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Jika varians residual tidak konstan, maka hasil regresi menjadi tidak efisien. Dalam SPSS (Statistical Package for The Social Science) pengujian dapat dilakukan melalui uji Glejser atau analisis pola pada scatterplot antara residual dengan prediksi. Jika nilai signifikansi > 0,05 dan tidak tampak pola tertentu pada grafik, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan diagram scatterplot:



Gambar 1. Scatterplot
 Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi menghasilkan persamaan matematis yang menggambarkan arah dan besar hubungan antar variabel. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan peneliti:

Tabel 4. Uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.083	3.133		1.622	.112
Lingkungan Kerja (X1)	.311	.056	.601	5.561	<.001
Motivasi Pegawai (X2)	.188	.059	.343	3.168	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berikut penjelasan hasil uji regresi linier berganda berdasarkan data

$$Y=5.083+0.311X_1+0.188X_2$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi di atas:

1. Konstanta (a = 5.083)

Nilai konstanta sebesar 5.083 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap bernilai nol atau tidak memberikan pengaruh sama sekali, maka nilai dasar Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada angka 5.083. Dengan kata lain, tanpa adanya kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut, kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng memiliki nilai rata-rata dasar sebesar 5.083. Konstanta ini menggambarkan faktor-faktor lain di luar model yang tetap memengaruhi kinerja pegawai.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X1 = 0.311)

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.311 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.311, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja berada pada kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi, seperti fasilitas fisik yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kenyamanan tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

3. Variabel Motivasi Kerja (X2 = 0.188)

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.188 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja pegawai akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.188, dengan asumsi bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada tingkat yang sama. Nilai koefisien ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, baik dalam bentuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka kinerjanya cenderung meningkat.

Uji t

Uji t bertujuan menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi atau nilai t-hitung dengan t-tabel. Keputusan menerima atau menolak hipotesis bergantung pada apakah nilai Sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel. Jika terpenuhi, maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan peneliti:

Tabel 5. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.083	3.133		1.622	.112
Lingkungan Kerja (X1)	.311	.056	.601	5.561	<.001
Motivasi Pegawai (X2)	.188	.059	.343	3.168	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Penentuan nilai t tabel dalam penelitian ini menggunakan jumlah data sebanyak 49 responden. Karena melibatkan dua variabel independen dalam model regresi, maka derajat kebebasan atau degree of freedom (df) diperoleh melalui rumus $df = n - k - 1$, yaitu $49 - 2 - 1 = 46$. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua sisi (two tailed), nilai t tabel untuk $df = 46$ adalah sekitar 2,013. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t yang dilakukan peneliti:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar $5,561 > t$ tabel (2,013) dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil signifikansi tersebut berada di bawah nilai batas signifikansi 0,05, sehingga variabel Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Hasil analisis statistik untuk variabel Motivasi Pegawai (X2) memperlihatkan nilai t hitung sebesar $3,168 > t$ tabel (2,013) dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil daripada 0,05, yang berarti variabel Motivasi Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka performa kerja yang ditunjukkan akan meningkat secara nyata. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja layak menjadi fokus dalam strategi manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F-hitung dibandingkan dengan F-tabel atau melalui nilai signifikansi. Jika $Sig. < 0,05$, maka seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara simultan dan model regresi layak digunakan dalam penelitian. berikut adalah hasil uji F yang dilakukan peneliti:

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.203	2	40.101	19.817	<.001 ^b
Residual	93.084	46	2.024		
Total	173.287	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Dengan jumlah data 49, diperoleh derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 2 dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 46. Berdasarkan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka Ftabel untuk $df1 = 2$ dan $df2 = 46$ adalah

sekitar 3,20. Nilai Fhitung sebesar 19,817 > Ftabel (3,20) dengan nilai signifikansi < 0,001 menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berada pada kisaran 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan peneliti:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.439	1.42252

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,463 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,439 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat dalam menjelaskan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,680 mencerminkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng berdasarkan nilai *t* hitung 5,561 yang lebih besar dari *t* tabel 2,013 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, serta pencapaian hasil kerja pegawai. Ketersediaan fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, serta situasi

kerja yang nyaman merupakan faktor penentu tercapainya optimalisasi kinerja dalam institusi tersebut.

Konsep ini sejalan dengan teori *Human Relation* yang menekankan bahwa kualitas hubungan dan kondisi kerja yang baik mampu mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan yang terkelola secara profesional menciptakan rasa percaya, stabilitas emosional, serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Penerapan teori *Work System* menjelaskan bahwa pegawai akan bekerja secara optimal apabila elemen-elemen lingkungan kerja berfungsi secara terintegrasi. Kinerja meningkat ketika pegawai tidak menghadapi hambatan fisik maupun mental selama bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan penyelesaian tugas secara tepat waktu dan akurat. Hasil akhir yang dicapai memperlihatkan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi faktor signifikan dalam menciptakan kinerja yang unggul pada organisasi publik seperti Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng.

Penelitian oleh Hayani et al (2021) di sebuah rumah sakit provinsi di NTB menunjukkan bahwa variabel "lingkungan kerja" memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika fasilitas, suasana kerja, dan aspek kenyamanan lingkungan kerja diperbaiki, kinerja pegawai meningkat mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam efektivitas dan produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian skripsi oleh Widiana & Heryanda (2023) terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli juga menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,168 yang melampaui t tabel 2,013 dengan tingkat signifikansi 0,003 pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik seperti rasa tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, serta motivasi ekstrinsik seperti insentif dan pengakuan, mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja menjadi strategi yang relevan dalam mendorong pegawai mencapai target kinerja yang lebih optimal.

Teori *Maslow's Hierarchy of Needs* menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan sikap proaktif, komitmen tinggi terhadap tugas, serta peningkatan kualitas kerja. Motivasi juga mengarahkan pegawai untuk senantiasa mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesesuaian antara penghargaan yang diberikan organisasi dan harapan pegawai sebagaimana diuraikan dalam teori *Expectancy* memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Setiap insentif, baik finansial maupun nonfinansial, menjadi stimulus yang meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mencapai target organisasi. Pegawai akan menunjukkan prestasi optimal ketika

merasa jerih payahnya dihargai. Motivasi yang terkelola dengan tepat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng.

Dalam penelitian oleh Hayani et al (2021) menunjukkan bahwa selain lingkungan kerja variabel motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit provinsi NTB. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik berkorelasi dengan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas, sehingga mendukung teori bahwa motivasi adalah pendorong kinerja.

Selain itu, Penelitian Widiana & Heryanda (2023) juga menegaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai secara individual.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebagaimana dibuktikan oleh nilai *F hitung* 19,817 yang lebih besar dari *F tabel* 3,20 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Kinerja pegawai akan berada pada tingkat maksimal apabila kondisi kerja yang tersedia mendukung sekaligus diimbangi oleh dorongan motivasional yang kuat dalam diri pegawai. Integrasi kedua faktor tersebut menjadi aspek strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng serta memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Teori *Two Factor Herzberg* menegaskan bahwa lingkungan kerja sebagai faktor higienis dan motivasi sebagai faktor pemuas akan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Ketersediaan fasilitas dan suasana kerja yang baik menciptakan kenyamanan, sementara motivasi berperan mendorong pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Organisasi akan memperoleh hasil kerja yang efektif ketika mampu mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan.

Keterpaduan lingkungan kerja dan motivasi juga sejalan dengan teori *Performance Management* yang memandang kinerja sebagai hasil interaksi antara kapasitas individu dan kondisi organisasi. Pimpinan unit pelayanan teknis perlu memastikan bahwa pegawai memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai serta motivasi yang terus diperkuat melalui penghargaan dan pengembangan karier. Sinergi dari kedua variabel ini terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng. Integrasi faktor internal dan eksternal tersebut menciptakan fondasi kuat bagi pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan.

Dalam studi Hayani et al (2021) pada rumah sakit provinsi NTB, analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan kombinasi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai: ketika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sekaligus menjaga motivasi pegawai, kinerja cenderung optimal.

Demikian pula, pada penelitian Widiana & Heryanda (2023), lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil peneliian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Lingkungan kerja pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan kondisi kondusif yang mendorong produktivitas, efektivitas, dan pencapaian hasil kerja pegawai secara optimal.
2. Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik maupun ekstrinsik cenderung menunjukkan performa yang lebih baik karena mereka terdorong untuk bertanggung jawab, berprestasi, dan mencapai target dalam pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang saling mendukung memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng. Kombinasi kondisi kerja yang baik dan dorongan motivasional pegawai menjadi elemen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, pimpinan UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Walanae Kabupaten Soppeng perlu memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai, penataan ruang yang mendukung kenyamanan kerja, serta menjaga hubungan antarpegawai yang bersifat kolaboratif.
2. Pimpinan organisasi dapat memberikan penghargaan atas kinerja terbaik, membuka peluang pengembangan kompetensi, serta memperjelas jalur karier sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki tujuan profesional yang jelas.

3. Sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi perlu dijadikan agenda strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi kebijakan yang menekankan peningkatan kesejahteraan pegawai, kepemimpinan yang partisipatif, serta sistem penilaian kinerja yang objektif akan memperkuat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat menggunakan metode yang lebih beragam serta memperluas lokasi dan objek penelitian agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDIUTAMA.
- Arianto, Nurmin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. Vol. 3, No. 3
- Bukhari. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, hal 89-103
- Chaerudin, A., Rani I. H., Alicia., V. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. CV jejak. Sukabumi Jawa Barat
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Indahingwati, A., Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Karlina Eulin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Konadil, Win dan Faisal Jalal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRK Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*. ISSN. 2089-5917. Vol: 8, No: 15.
- Kurniawan, Noor Riadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*. ISSN. 2721-2769. Vol. 1, No. 7.
- Mulia, Rizki Afri dan Nika Saputra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*. ISSN. 2777-0184. Vol: 01, NO: 1.



- Ni Kadek Suryani, I. A. (2020). Kinerja Sumber daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian. Bali: Nilacakra
- Nur Adha, Risky. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1
- Saihudin. (2019). Sumber daya Manusia. (gianto, Ed.) Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia.
- Silitonga, P. E. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: PenebarMedia Pustaka.
- Swandini, Erik. 2020. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2.