Eco-Entrepreneur
Vol.12 No.1 Juni 2026, hlm. 1-18
ISSN: 2502-4639
https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur

The Determinants of Employee Performance in Public Sector Organizations: The Role of Work Environment and Motivation.

Fahmi Romadhon[1], Zainiyatul Afifah[2]*
[1,2]Manajemen, Universitas Trunodjoyo Madura, Bangkalan, Indonesia
Zainiyatul.afifah@trunojoyo.ac.id

Diterima: 21/06/2026 Disetujui: 27/06/2026 Diterbitkan: 30/06/2026 DOI: 10.21107/ee.v12i1.35047

Abstract
Purpose: This study examines the partial and simultaneous effects of work environment and work motivation on employee performance at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Bangkalan Regency.
Design/Methodology/Approach: This study employs a quantitative correlational approach. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 48 employees of the public order and community tranquility division using purposive sampling. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS.
Findings: The results indicate that the work environment has no significant effect on employee performance, whereas work motivation has a significant positive effect. Simultaneously, work environment and work motivation significantly influence employee performance, explaining 45.2% of its variance. These findings suggest that intrinsic motivational factors play a more critical role than physical workplace conditions in determining employee performance within public-sector enforcement institutions.
Research Limitations/Implications: This study is limited to a single public-sector institution and a relatively small sample size, restricting the generalizability of the findings. Future studies should include broader samples and additional variables, such as leadership style, organizational commitment, and job satisfaction.
Practical Implications: Public-sector managers and policymakers should prioritize strategies that strengthen employee motivation through recognition systems, equitable incentives, and career development opportunities to improve organizational performance.
Social Implications: Enhanced employee performance in public order institutions may contribute to better public service delivery and increased public trust in local government institutions.
Originality/Value: This study contributes to public-sector management literature by demonstrating that intrinsic motivational mechanisms outweigh physical work-environment factors in shaping employee performance within public order enforcement organizations.

Keywords: Employee Performance; Local Government; Multiple Linear Regression; Public Sector Management; Work Environment; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan bagian penting guna menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai memiliki

signifikansi besar bagi suatu perusahaan guna menggapai tujuan yang telah direncanakan sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan untuk merencanakan serta menangani sumber daya manusia yang dimiliki secara berlaku. Kinerja yang baik dari seorang individu pegawai akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Suparman dkk., 2023). Pegawai yang berkinerja baik tidak hanya berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga berperan dalam memunculkan lingkungan kerja yang positif serta dinamis. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, mulai dari motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan, hingga kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah komponen yang tidak terkait dengan pekerja, baik fisik maupun non-fisik, di suatu perusahaan. Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja yang kurang nyaman mampu menghilangkan kinerja, dan lingkungan kerja berperan pula terhadap komitmen perusahaan, yang mana pegawai tidak nyaman bekerja di lingkungan yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang menyenangkan memotivasi pegawai supaya lebih optimal dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai bekerja di lingkungan yang mendukung dan memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Maridjo, 2023).

Motivasi merupakan alasan penting guna mendorong pegawai dalam menguasai kemampuan yang diperlukan untuk posisi yang diberikan kepada mereka (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada output individual tetapi juga berpengaruh pada suasana kerja secara keseluruhan, tingkat keterlibatan pegawai, dan tingkat retensi tenaga kerja. Pegawai yang termotivasi akan cenderung lebih kreatif, produktif, serta mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

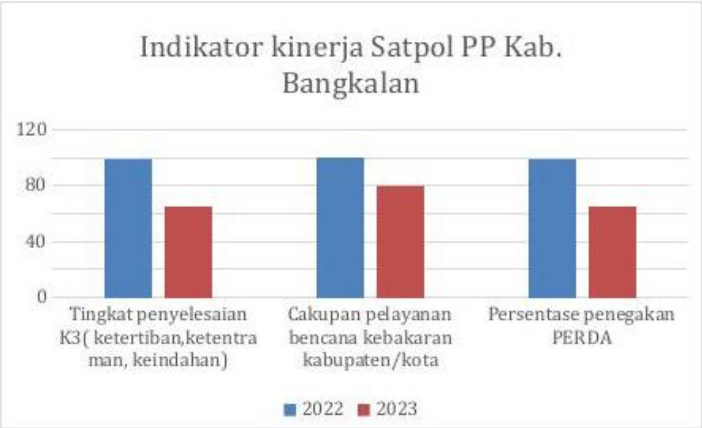
Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah organisasi pemerintah daerah yang bertugas menegakkan peraturan dan menjaga ketertiban umum. Satpol PP bertanggung jawab atas penegakan peraturan daerah, ketenteraman masyarakat, dan ketertiban umum. Satpol PP dipimpin oleh kepala satuan yang menjabat di bawah bupati dan bertanggung jawab kepada sekretaris daerah. Kantor Satpol PP Kabupaten Bangkalan berlokasi di Jl. K.H. Moch. Cholil No. 49 dan berkonsentrasi pada penegakan peraturan daerah yang penting bagi masyarakat. Sumber daya manusia merupakan poin utama keberhasilan satuan ini, sehingga Satpol PP Kabupaten Bangkalan harus tetap berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Namun, berdasarkan hasil survei awal terkait permasalahan lingkungan kerja, ditemukan keadaan ruang kerja yang kecil dan kurang tertata rapi, minimnya sarana parkir untuk kendaraan roda empat dan dua,

kurangnya lahan parkir untuk mobil pemadam kebakaran, kurangnya tanaman penghijauan di sekitar lokasi kerja, kantin yang kurang lengkap dan terbatas, serta tidak tersedianya alat fitnes yang dibutuhkan untuk menunjang kebugaran fisik pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai ini berimplikasi pada menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Apabila lingkungan kerja baik, pegawai akan merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut, sehingga berdampak besar pada efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas. Gardjito dkk. (2015) menunjukkan bahwa meskipun area kerja tidak menjalankan banyak proses produksi, lingkungan kerja tetap memengaruhi karyawan yang menjalankan proses tersebut. Guna menghasilkan sumber daya manusia yang memberi dampak positif terhadap seluruh kegiatan organisasi, setiap pegawai dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memenuhi kinerja yang maksimal.

Dalam konteks Satpol PP, motivasi kerja menjadi semakin penting mengingat tugas dan tanggung jawab yang berat dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Hasil pra-survei dari kepala sub bagian umum Satpol PP Kabupaten Bangkalan menunjukkan rendahnya dukungan motivasi kerja, seperti jarangnya pemberian punishment maupun reward. Sebagai contoh, tidak ada punishment bagi pegawai yang menunda pekerjaan, dan minim penghargaan bagi pegawai yang berkinerja maksimal.

Kurangnya motivasi kerja dalam organisasi Satpol PP Kabupaten Bangkalan merupakan masalah serius, karena motivasi kerja yang baik mampu menimbulkan kinerja yang maksimal, dan sebaliknya. Apabila motivasi kerja tinggi, maka kinerja yang diperoleh juga semakin baik (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020). Pegawai yang tidak termotivasi tidak akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, sehingga kualitas pekerjaan menurun, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. persentase kinerja Satpol PP Kab. Bangkalan

Penurunan kualitas kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan tidak hanya ditemukan berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis, tetapi juga tercermin dari keluhan masyarakat terkait banyaknya pengemis di area publik yang menimbulkan ketidaknyamanan, sebagaimana diberitakan melalui media sosial dan media daring lokal. Kondisi ini menunjukkan bahwa penegakan ketertiban umum oleh Satpol PP masih perlu ditingkatkan.

Demi kelancaran tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan, diperlukan dorongan dari lingkungan kerja serta motivasi kerja yang tinggi dan kondusif, seperti tata ruang kantor yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja yang bagus memunculkan perasaan aman serta memungkinkan pegawai bekerja secara maksimal. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, ia akan merasa nyaman dan betah dalam menjalankan aktivitas serta menuntaskan jobdesknya. Menurut Mardiana (2011), lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat pegawai menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menganalisis permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangkalan”. Meskipun studi mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja telah banyak dilakukan, sebagian besar literatur masih berfokus pada korporasi privat yang berorientasi laba. Terdapat polarisasi empiris yang belum terselesaikan beberapa peneliti menemukan lingkungan fisik sebagai penentu utama (Maridjo, 2023), sementara yang lain berargumen bahwa faktor psikologis jauh lebih

dominan. Kesenjangan penelitian (research gap) ini menjadi semakin krusial jika ditarik ke dalam ranah sektor publik. Berbeda dengan sektor swasta, aparatur sektor publik khususnya unit penegakan ketertiban umum menghadapi dinamika kerja lapangan yang fluktuatif dan tekanan regulasi yang kaku, di mana lingkungan fisik kantor sering kali terpisah dari realitas operasional mereka. Menelaah kembali pertentangan empiris ini dalam bingkai ekonomi publik dan kebijakan publik lokal sangat selaras dengan fokus pilar Eco-Entrepreneur, di mana efektivitas kelembagaan lokal menjadi prasyarat utama tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bangkalan; 2) untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bangkalan; dan 3) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bangkalan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang dianggap sebagai metode ilmiah karena mengikuti prinsip-prinsip empiris, konkret, rasional, objektif, sistematis, dan terukur. Sementara itu, penelitian korelasional adalah penelitian yang menghubungkan dua atau lebih variabel (Ary dkk., 2010). Penelitian ini dipilih karena melibatkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Proses penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 48 pegawai. Justifikasi pemilihan sampel berukuran kecil (N=48) ini didasarkan pada karakteristik spesifik responden yang berasal dari Bidang Ketenteraman Masyarakat dan Ketertiban Umum. Divisi ini dipilih secara sengaja karena merupakan ujung tombak operasional instansi yang melakukan interaksi langsung dan intensif dengan dinamika sosial masyarakat di lapangan, sehingga fluktuasi kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kesiapan motivasi dan tekanan lingkungan operasional dibandingkan divisi administratif internal.

Untuk memfasilitasi replikasi ilmiah, variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator berikut : (1) Lingkungan Kerja (X1) diukur

melalui kondisi fisik ruang kerja, ketersediaan fasilitas parkir operasional, keasrian vegetasi sekitar, dan kelayakan sarana penunjang kebugaran fisik; (2) Motivasi Kerja (X2) diukur melalui pemenuhan kebutuhan dasar, keberadaan sistem insentif, keadilan dalam skema reward and punishment, serta peluang pengembangan karier; (3) Kinerja Pegawai (Y) diukur berdasarkan indikator kualitas penyelesaian tugas K3 (ketertiban, ketentraman, keindahan), cakupan penanganan taktis di lapangan, serta persentase penegakan regulasi daerah.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan observasi, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian terdahulu yang mengkaji topik serupa serta media massa yang membahas kinerja dan kondisi kerja Satpol PP Bangkalan. Untuk mengukur pendapat dan pandangan responden, peneliti menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai R Tabel untuk 48 responden dalam penelitian ini adalah 0,284. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai R hitung yang lebih besar dibandingkan nilai R tabel, sehingga seluruh item dikategorikan valid (Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3). Pada variabel Lingkungan Kerja, item X1.6 memiliki nilai R hitung tertinggi (0,834) dan item X1.5 memiliki nilai terendah (0,352). Pada variabel Motivasi Kerja, item X2.7 memiliki nilai R hitung tertinggi (0,880), sedangkan item X2.4 dan X2.10 memiliki nilai terendah (0,623). Pada variabel Kinerja Pegawai, item Y.4 memiliki nilai R hitung tertinggi (0,770), sedangkan item Y.2 memiliki nilai terendah (0,409). Seluruh item pada ketiga variabel tetap dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0,761	0,284	Valid
X1.2	0,683	0,284	Valid
X1.3	0,801	0,284	Valid
X1.4	0,598	0,284	Valid
X1.5	0,352	0,284	Valid
X1.6	0,834	0,284	Valid
X1.7	0,744	0,284	Valid
X1.8	0,556	0,284	Valid
X1.9	0,757	0,284	Valid
X1.10	0,775	0,284	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,791	0,284	Valid
X2.2	0,818	0,284	Valid
X2.3	0,726	0,284	Valid
X2.4	0,623	0,284	Valid
X2.5	0,856	0,284	Valid
X2.6	0,814	0,284	Valid
X2.7	0,880	0,284	Valid
X2.8	0,831	0,284	Valid
X2.9	0,745	0,284	Valid
X2.10	0,623	0,284	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,648	0,284	Valid
Y.2	0,409	0,284	Valid
Y.3	0,459	0,284	Valid
Y.4	0,770	0,284	Valid
Y.5	0,587	0,284	Valid
Y.6	0,661	0,284	Valid
Y.7	0,638	0,284	Valid
Y.8	0,579	0,284	Valid
Y.9	0,572	0,284	Valid
Y.10	0,613	0,284	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas (Tabel 4), ketiga variabel yang diuji—lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai—memperoleh nilai Cronbach's Alpha (CA) yang melebihi nilai minimum 0,6, sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai CA tertinggi (0,923), diikuti Lingkungan Kerja (0,878), dan Kinerja Pegawai (0,740).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (CA)	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,878	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,923	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,740	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier, meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Sugiyono, 2019). Uji autokorelasi tidak diterapkan karena penelitian ini tidak menggunakan data deret waktu.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,065 (Tabel 5), dan pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,055 (Tabel 6). Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas X1 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,96226484
Most Extreme Differences	Absolute		,123
	Positive		,123
	Negative		-,073
Test Statistic			,123
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,065
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,063
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,056
		Upper Bound	,069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas X2 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,60638580
Most Extreme Differences	Absolute		,126
	Positive		,126
	Negative		-,080
Test Statistic			,126
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,055
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,051
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,046
		Upper Bound	,057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Standar keputusan untuk uji multikolinearitas ditentukan berdasarkan nilai tolerance yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10,0. Hasil pengujian (Tabel 7) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,375 dan nilai VIF sebesar 2,666 untuk kedua variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,375	2,666
	Motivasi Kerja	,375	2,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser (Tabel 8), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,600 untuk variabel X1 dan 0,643 untuk variabel X2. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,762	2,060		1,341	,187
	Lingkungan Kerja	-,041	,078	-,128	-,528	,600
	Motivasi Kerja	,027	,058	,113	,467	,643

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda (Tabel 9) menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24{,}997 + 0{,}046X1 + 0{,}369X2 + e$$

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,997	3,595		6,953	<,001
	Lingkungan Kerja	,046	,136	,059	,334	,740
	Motivasi Kerja	,369	,101	,642	3,643	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

- Nilai konstanta sebesar 24,997 menunjukkan nilai dasar Kinerja Pegawai (Y) apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0,046. Namun, secara statistik nilai ini tidak bermakna karena uji t menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (p = 0,740 > 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variasi skor Lingkungan Kerja terhadap perubahan Kinerja Pegawai secara parsial dinilai tidak memiliki dampak nyata (efeknya secara statistik dianggap nol), sehingga fluktuasi kenyamanan fisik lingkungan kantor tidak dapat diklaim mampu mendongkrak kinerja pegawai secara langsung dalam model ini.
- Koefisien X2 sebesar 0,369 (positif) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,369 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Tabel 10), nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,452, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 45,2%, termasuk dalam kategori pengaruh sedang (Tabel 11), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690[a]	,476	,452	2,66038

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

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel 11. Kategori Tingkat Pengaruh Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0 – 19,99%	Sangat Lemah
20 – 39,99%	Lemah
40 – 59,99%	Sedang
60 – 79,99%	Kuat
80 – 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Uji Hipotesis

Hasil uji t (Tabel 12) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,740 (> 0,05), sehingga H0 diterima dan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.997	3.595		6.953	<.001
	Lingkungan Kerja	.046	.136	.059	.334	.740
	Motivasi Kerja	.369	.101	.642	3.643	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Hasil uji F simultan (Tabel 13) menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0,001 (< 0,05), sehingga H0 ditolak. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 13. Hasil Uji F Anova (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,821	2	144,410	20,404	<,001[b]
	Residual	318,492	45	7,078		
	Total	607,313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (sig. = 0,740 > 0,05), meskipun koefisien sebesar 0,046 menunjukkan arah hubungan yang tetap positif. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik tempat kerja, suasana kerja, fasilitas, dan hubungan interpersonal yang seharusnya memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ketidakberartian pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di instansi ini mengungkap anomali kontekstual yang menarik dibandingkan dengan temuan Oktavia dan Fernos (2023) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Alasan fundamental di balik perbedaan ini terletak pada perbedaan mendasar karakteristik tugas fungsional organisasi (task characteristics). Pegawai administrasi sipil pada umumnya beroperasi penuh di dalam ruangan (indoor-bound), sehingga performa harian mereka sangat bergantung pada kenyamanan fisik kubikel, tata ruang, dan fasilitas kantor. Sebaliknya, aparatur penegak ketertiban umum memiliki beban kerja yang bersifat dinamis dan didominasi oleh aktivitas lapangan (field-operational). Indikator keberhasilan utama mereka seperti penertiban pengemis di area publik atau penegakan regulasi daerah dieksekusi langsung di bawah tekanan kondisi eksternal lingkungan sosial yang fluktuatif. Oleh karena itu, seberapa pun kecilnya atau kurang tertatanya ruang kantor internal, hal tersebut tidak secara langsung mendegradasi kapabilitas taktis mereka di lapangan, karena performa nyata mereka ditentukan oleh responsivitas operasional di luar ekosistem fisik kantor.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Motivasi Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) (sig. < 0,001), dengan koefisien sebesar

0,369. Artinya, setiap kenaikan 1 poin Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,369 poin. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, produktif, dan efisien. Hasil ini konsisten dengan penelitian Suparman dkk. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bekaert Indonesia Karawang. Konsistensi ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi, sehingga upaya memelihara dan meningkatkan motivasi kerja menjadi strategi efektif untuk memaksimalkan kinerja organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,001 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang baik berperan penting dalam mengembangkan kinerja pegawai; lingkungan kerja yang baik membuat pegawai bekerja lebih nyaman dan produktif, sedangkan motivasi kerja yang baik mendorong pegawai mencapai hasil optimal serta menghadapi tantangan dengan semangat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan motivasi pegawai merupakan strategi efektif untuk memperbaiki kinerja di tempat kerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), meskipun arah hubungannya tetap positif, yang mengindikasikan bahwa faktor lain seperti dinamika pekerjaan lapangan dan kondisi eksternal mungkin berperan lebih besar dalam menentukan kinerja pegawai pada konteks ini; 2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), menegaskan pentingnya memelihara dan meningkatkan motivasi kerja sebagai strategi efektif untuk memaksimalkan kinerja organisasi; dan 3) Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kontribusi sebesar 45,2% terhadap variasi kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi (Satpol PP Kabupaten Bangkalan) dengan jumlah sampel yang relatif kecil (48 responden), sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan wilayah penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, atau komitmen organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Secara praktis, pimpinan instansi sektor publik disarankan untuk mentransformasi sistem manajemen kinerja melalui penerapan skema reward and punishment yang lebih operasional dan kontekstual. Bentuk konkret reward dapat diwujudkan melalui pemberian insentif performa lapangan berbasis capaian target penegakan regulasi daerah, serta pemberian piagam penghargaan berkala 'Aparatur Teladan' yang terintegrasi langsung sebagai poin akselerasi dalam rekomendasi promosi karier. Sebaliknya, sistem punishment konkret harus ditegakkan secara berjenjang, mulai dari pemotongan tunjangan kinerja secara otomatis bagi pegawai yang menunda pelaporan tugas operasional lapangan, hingga sanksi administratif formal yang transparan. Pendekatan operasional yang berimbang ini jauh lebih efektif untuk merawat motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai dibandingkan investasi berlebih pada pembenahan infrastruktur fisik kantor semata.

Ucapan Terima Kasih: Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangkalan yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Kontribusi Penulis: Konseptualisasi, FR dan ZA; metodologi, FR; perangkat lunak, FR; validasi, FR dan ZA; analisis formal, FR; investigasi, FR; penulisan—penyusunan draf asli, FR; penulisan—peninjauan dan penyuntingan, ZA; pengawasan, ZA. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi manuskrip yang diterbitkan.

Pendanaan: Penelitian ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, atau nirlaba.

Konflik Kepentingan: Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Pernyataan Penggunaan AI Generatif dan Teknologi yang Dibantu AI: Para penulis menyatakan bahwa mereka tidak menggunakan AI generatif maupun teknologi yang dibantu AI dalam proses penulisan substansi naskah ini sebelum pengajuan.

Kepatuhan Etika: Seluruh prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini yang melibatkan partisipan manusia telah sesuai dengan standar etika komite penelitian institusional atau standar etika yang setara.

REFERENSI

Anandya, Y. M., Fridayani, J. A., & Maridjo, H. (2023). Pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi. Modus, 35(2), 154–170.

Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2010). Introduction to research in education. Wadsworth/Thomson Learning.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.

Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94–103. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.92

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed-methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Journal of Economic, Business and Engineering, 1(2), 217–225.

Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work discipline on employees' performance of Samsat Office, Makassar. Hasanuddin Journal of Business Strategy, 2(2), 72–78. https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336

Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, 13(1), 1–9.

Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 1(1), 16–29.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina, 2(4), 993–1005.

Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 1–8.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Sari, M. E. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (cetakan ke-1). CV. Alfabeta.

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. Bisma: Jurnal Manajemen, 9(1), 47–53.