

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BKPSDMD KOTA MAKASSAR

Lutfillah Nursadrina¹, Siti Hasbiah², Uhud Darmawan Natsir³

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Correspondence: lutfillah.sadrina@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Motivasi; Lingkungan Kerja; Efektivitas Kerja

Article Info:

Received: 12/03/2026

Revised: 27/03/2026

Accepted: 11/04/2026

Published: 06/05/2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai BKPSDMD Kota Makassar sebanyak 144 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada instansi sektor publik.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



How to cite:

Nursadrina, L., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2026). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kota Makassar. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v5i1.3719>

Introduction

Dalam suatu organisasi publik, pegawai merupakan unsur strategis karena pegawai harus mampu mengidentifikasi kebutuhan lingkungan, menentukan input yang relevan, serta mengelola dan mentransformasikannya menjadi output yang bernilai bagi pelayanan publik. Peran pegawai tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas administrasi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memastikan proses kerja berjalan efektif, dan selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target, meningkatkan pelayanan serta menjaga keberlanjutan pengelolaan kegiatan secara profesional.

Efektivitas kerja pegawai didefinisikan sejauh mana seorang pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan efisiensi maksimal (Basri & Arsal, 2022). Hal ini ditentukan tidak hanya oleh jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga oleh inisiatif, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Salah satu metrik penting untuk menilai kesuksesan kerja di birokrasi adalah kemampuan untuk bekerja sama dan inisiatif untuk

berkontribusi lebih tanpa instruksi (Erfain et al., 2025). Tantangan reformasi birokrasi dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik menempatkan efektivitas kerja aparatur sipil negara (ASN) sebagai isu strategis yang terus relevan untuk dikaji.

Dua unsur penting yang secara rutin diakui dalam literatur manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pegawai adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dorongan psikologis yang dikenal sebagai motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja (Ridwan, 2021). Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa motivasi yang cukup. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, komitmen, dan kinerja yang lebih optimal. Namun, motivasi kerja di sektor publik sering kali menghadapi kendala struktural, seperti keterbatasan sistem penghargaan dan kompleksitas birokrasi, yang berpotensi melemahkan dorongan kerja pegawai (Ningsih et al., 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam membentuk efektivitas kerja. Elemen fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai. Hal ini mencakup unsur-unsur non-fisik seperti komunikasi yang baik, hubungan antar pegawai yang harmonis, dan budaya kerja yang positif, serta unsur-unsur fisik seperti pencahayaan, kebersihan, fasilitas, dan suhu ruangan yang ideal (Lilyana et al., 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, penurunan inisiatif, dan ketidakefisienan proses kerja. Perusahaan dapat memastikan pegawai dapat bekerja secara produktif dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung.

Meskipun demikian, temuan empiris mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Fariska et al., 2022; Rini et al., 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa salah satu atau kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Utama et al., 2017; Kurniasari et al., 2021). Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya *research gap*, terutama terkait konteks organisasi, karakteristik pegawai, serta dinamika lingkungan kerja di sektor publik daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), mulai dari proses pengadaan, pengembangan kompetensi, hingga pelayanan administrasi kepegawaian. Peran tersebut menempatkan BKPSDMD sebagai salah satu elemen kunci dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan profesional. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di instansi ini menjadi faktor penting yang turut menentukan keberhasilan implementasi kebijakan manajemen ASN di tingkat daerah.

Efektivitas kerja pegawai pada BKPSDMD Kota Makassar secara langsung memengaruhi kualitas layanan kepegawaian serta kelancaran pelaksanaan berbagai program kerja yang telah direncanakan. Namun, berdasarkan indikasi empiris, masih terdapat sejumlah

permasalahan yang perlu mendapat perhatian, seperti belum meratanya fasilitas kerja, adanya variasi tingkat inisiatif pegawai, serta ketepatan dalam penyelesaian tugas yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengarah pada dugaan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena empiris tersebut serta adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BKPSDMD Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperjelas hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi publik daerah, serta menjadi rujukan bagi para pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas kerja ASN secara berkelanjutan dan berbasis bukti.

Method

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah BKPSDMD Kota Makassar. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai BKPSDMD Kota Makassar sebanyak 144 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 13.0.

Results and Discussion

Efektivitas kerja pegawai dalam organisasi publik pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor psikologis dan kontekstual yang membentuk perilaku kerja individu. Salah satu faktor utama yang secara konsisten dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak, mempertahankan usaha, dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan (Ridwan, 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi memiliki peran yang sangat strategis karena karakteristik pekerjaan yang umumnya bersifat rutin, administratif, serta terikat pada berbagai aturan dan prosedur birokrasi yang ketat. Kondisi tersebut seringkali membatasi ruang kreativitas dan fleksibilitas pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga tanpa adanya dorongan internal yang kuat, pekerjaan berpotensi dilakukan secara sekadar memenuhi kewajiban formal. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mampu mengarahkan sikap dan perilaku pegawai agar tetap memiliki semangat, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjalankan tugas secara optimal.

Teori Goal Setting menjelaskan bahwa individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang, serta didukung oleh komitmen dan umpan balik, akan menunjukkan kinerja yang lebih efektif dibandingkan individu dengan tujuan yang samar (Locke & Latham, 2002). Senada dengan itu, Putra, et al. (2025) menjelaskan bahwa Goal Setting Theory merupakan proses menetapkan sasaran atau target yang harus dicapai oleh anggota staf. Sasaran ini dapat dilengkapi dengan informasi atau penjelasan bagi anggota staf mengenai cara melaksanakan tugas tersebut dan

pentingnya mencapai sasaran tersebut. Teori ini menegaskan bahwa motivasi bukan hanya soal kemauan bekerja, tetapi juga terkait dengan pemahaman terhadap tujuan organisasi dan relevansi tugas yang dijalankan. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai mekanisme penghubung antara tujuan organisasi dan perilaku kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja.

Namun, asumsi bahwa motivasi selalu berpengaruh langsung dan kuat terhadap efektivitas kerja perlu ditelaah secara kritis. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, khususnya dalam organisasi publik yang memiliki sistem kerja formal dan hierarkis (Utama et al., 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dapat kehilangan daya dorongnya apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang adil, penghargaan yang memadai, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Dengan kata lain, motivasi bersifat kontekstual dan tidak berdiri sendiri sebagai faktor penentu efektivitas kerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Lilyana et al., 2021). Pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan profesional merupakan contoh motivasi intrinsik yang mendorong orang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Di sisi lain, faktor higiene adalah elemen ekstrinsik yang meskipun tidak secara langsung menghasilkan kepuasan, dan dapat menyebabkan ketidakpuasan serta menurunkan produktivitas di tempat kerja apabila faktor ekstrinsik tidak terpenuhi. Contohnya meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan kebijakan organisasi. (Herzberg et al., 1959). Dengan demikian, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menghambat efektivitas kerja meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

Lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis, memungkinkan pegawai untuk memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas secara optimal. Salah satu unsur kunci dalam menciptakan kenyamanan di tempat kerja adalah ruang kerja yang baik. Pegawai akan merasa aman dan dapat bekerja dengan optimal di lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan konsentrasi, efisiensi waktu, dan kualitas hasil kerja (Hasanah, 2022). Namun demikian, sebagaimana motivasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja juga tidak selalu bersifat universal. Dalam beberapa kasus, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan karena pegawai telah beradaptasi dengan kondisi yang ada atau karena faktor lain seperti budaya kerja dan kepemimpinan lebih dominan (Kurniasari et al., 2021).

Efektivitas kerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang bekerja secara simultan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja berperan dalam mengarahkan sikap, komitmen, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan. Di sisi lain, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut teraktualisasi secara optimal, baik melalui ketersediaan fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, maupun sistem kerja yang mendukung. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya bergantung pada kekuatan dorongan individu, tetapi juga pada sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai.

Lebih lanjut, variasi temuan dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja tidak selalu bersifat linier. Hubungan tersebut

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti konteks organisasi, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta persepsi pegawai terhadap dukungan dan keadilan institusional. Oleh karena itu, pembahasan hasil penelitian perlu mempertimbangkan kondisi empiris organisasi yang diteliti agar interpretasi yang dihasilkan tetap kontekstual dan proporsional.

A. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini secara jelas mengindikasikan bahwa efektivitas kerja tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara dorongan internal pegawai dan kondisi eksternal tempat kerja yang saling memengaruhi. Secara empiris, hal ini juga memperkuat pandangan bahwa peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi publik memerlukan pendekatan yang komprehensif, terintegrasi, dan sistemik dalam pengelolaannya (Hasibuan, 2020).

Secara parsial, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu, menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih baik, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja dan kinerja individu (Ridwan, 2021; Fariska et al., 2022). Namun demikian, penting dicermati bahwa pengaruh motivasi tidak selalu bersifat deterministik, karena dalam konteks organisasi publik, motivasi individu sering kali dibatasi oleh regulasi dan sistem kerja yang bersifat formal.

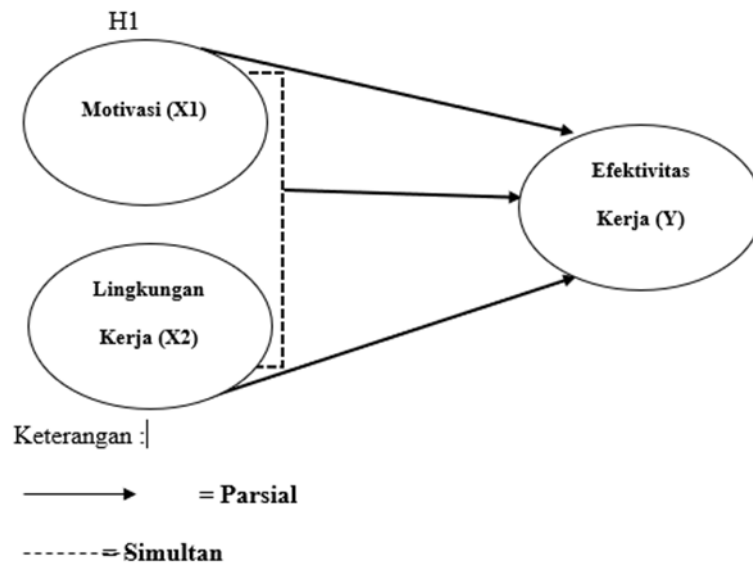
Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan pimpinan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai. Namun, asumsi bahwa lingkungan kerja selalu menjadi faktor dominan perlu diuji secara hati-hati, karena pada beberapa organisasi, pegawai telah beradaptasi dengan kondisi kerja yang kurang ideal sehingga pengaruh lingkungan kerja menjadi relatif melemah.

Jika dibandingkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks BKPSDMD Kota Makassar, faktor struktural dan situasional cenderung lebih menentukan tingkat efektivitas kerja dibandingkan faktor psikologis individual semata. Dengan kata lain, meskipun motivasi tetap penting, keberadaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen yang lebih dominan dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik organisasi pemerintahan yang umumnya menuntut tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur, standar operasional, serta adanya koordinasi lintas unit kerja yang kompleks. Dalam situasi seperti ini, lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fasilitas, hubungan kerja, maupun sistem koordinasi menjadi prasyarat

utama bagi terciptanya efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi menghambat kinerja pegawai, meskipun individu tersebut memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas tanpa mempertimbangkan konteks organisasi yang berbeda. Faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penilaian kinerja memiliki potensi untuk memoderasi hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, temuan ini sebaiknya dipahami sebagai gambaran empiris yang relevan dalam konteks organisasi publik daerah, bukan sebagai hubungan kausal yang bersifat universal.



Gambar 1. Karangka Konseptual

B. Analisis Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas X1

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X1 1

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil Pengukuran
X1.1.1	0,732	0,163	Valid
X1.1.2	0,763	0,163	Valid
X1.1.3	0,762	0,163	Valid
X1.2.1	0,722	0,163	Valid
X1.2.2	0,764	0,163	Valid
X1.2.3	0,781	0,163	Valid
X1.3.1	0,726	0,163	Valid
X1.3.2	0,677	0,163	Valid
X1.3.3	0,665	0,163	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Motivasi yang terdiri dari 9 pertanyaan menghasilkan nilai corrected item total correlation (rhitung) > 0,163 (rtabel), artinya seluruh item pertanyaan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas

2. Uji Validitas X2

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X2 1

Item pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil Pengukuran
X2.1.1	0,338	0,163	Valid
X2.1.2	0,286	0,163	Valid
X2.1.3	0,342	0,163	Valid
X2.2.1	0,632	0,163	Valid
X2.2.2	0,707	0,163	Valid
X2.2.3	0,761	0,163	Valid
X2.3.1	0,727	0,163	Valid
X2.3.2	0,709	0,163	Valid
X2.3.3	0,778	0,163	Valid
X2.4.1	0,623	0,163	Valid
X2.4.2	0,518	0,163	Valid
X2.4.3	0,623	0,163	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Motivasi yang terdiri dari 12 pertanyaan menghasilkan nilai corrected item total correlation (rhitung) > 0,163 (rtabel), artinya seluruh item pertanyaan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

3. Uji Validitas Y

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y 1

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil Pengukuran
Y1.1	0,695	0,163	Valid
Y1.2	0,636	0,163	Valid
Y1.3	0,608	0,163	Valid
Y2.1	0,710	0,163	Valid
Y2.2	0,721	0,163	Valid
Y2.3	0,540	0,163	Valid
Y3.1	0,599	0,163	Valid
Y3.2	0,772	0,163	Valid
Y3.3	0,668	0,163	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Motivasi yang terdiri dari 9 pertanyaan menghasilkan nilai corrected item total correlation (rhitung) > 0,163 (rtabel), artinya seluruh item pertanyaan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	30

Hasil pengujian tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,928. Nilai ini menunjukkan lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian secara keseluruhan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95843874
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,046
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,015
Asymp. Sig. (2-tailed)		,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan kolmogorov smirnov test di atas, nilai A.symp. Sig (0,255) > signifikansi (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,668	2,569		1,428	,156		
	Motivasi X1	,422	,063	,430	6,671	,000	,849	1,178
	Lingkungan Kerja X2	,480	,073	,422	6,557	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Efektivitas Y

Melalui output statistik nilai uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil nilai tolerance setiap variabel bebas diantaranya Motivasi (0,849), Lingkungan Kerja (0,849) > 0,10. Sementara nilai VIF Motivasi (1,178), Lingkungan Kerja (1,178) < 10. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas, maka dapat dijelaskan bahwa data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai-nilai tersebut berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditetapkan.

7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,010	1,637		2,450	,016
	Motivasi	-,011	,040	-,026	-,284	,776
	Lingkungan Kerja	-,040	,047	-,079	-,863	,389

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,776 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,389. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lanjut.

8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,668	2,569		1,428	,156
	Motivasi X1	,422	,063	,430	6,671	,000
	Lingkungan Kerja X2	,480	,073	,422	6,557	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Y

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil output di atas akan disajikan sebagai berikut:

$$Y = 3,668 + 0,422X_1 + 0,480X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 3,668, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) sebesar 3,668.
- Koefisien regresi Motivasi (X1), adalah 0,422, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Motivasi (X1), maka akan meningkatkan nilai Efektivitas Kerja (Y), sebesar 0,422 satuan.
- Koefisien regresi independensi Lingkungan Kerja (X2), adalah 0,480, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X2), maka akan meningkatkan nilai Efektivitas Kerja (Y), sebesar 0,480 satuan.

9. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,668	2,569		1,428	,156
Motivasi X1	,422	,063	,430	6,671	,000
Lingkungan Kerja X2	,480	,073	,422	6,557	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Y

Nilai *thitung* berdasarkan output statistik pada tabel diatas, sementara nilai *ttabel* melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (Tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini:

$$\text{Nilai } ttabel = (n - k) - 1$$

Dimana

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

I = jumlah variabel terikat

$$\text{Nilai } Ttabel = (n-k)-1$$

$$= (144-2) -1$$

$$= 141 \text{ Sehingga nilai } ttabel \text{ sebesar } 1,960$$

(Berdasarkan nilai titik persentase distribusi t) Akan di uraikan sebagai berikut:

- Nilai *thitung* (6,671) > *ttabel* (1,960) dan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja secara positif signifikan.
- Nilai *thitung* (6,557) > *ttabel* (1,960) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan H2 diterima sehingga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja secara positif signifikan.

10. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1270,163	2	635,081	71,546	,000 ^a
Residual	1251,587	141	8,877		
Total	2521,750	143			

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Y

Nilai *Fhitung* berdasarkan output statistik pada tabel di atas, sementara nilai *ftabel* melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

$$\text{Nilai } Ftabel = (n-k)-1$$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

l = jumlah variabel terikat

Nilai $f_{tabel} = (n-k) - 1$

= $(144-2) - 1$

= 141 sehingga F_{tabel} sebesar 3,06

(Berdasarkan nilai peresentase distribusi F)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-f dijelaskan bahwa nilai f_{hitung} (71,546) > f_{tabel} (3,06) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja.

11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,497	2,979

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

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada taabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui R Square yaitu 0,504 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah 50,4% sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada BKPSDMD Kota Makassar. Kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh dorongan internal berupa motivasi kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mampu menunjang pelaksanaan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, berperan dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan koordinasi, serta memperlancar proses kerja

pegawai. Dengan demikian, keberadaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, faktor-faktor struktural seperti ketersediaan fasilitas kerja, pola koordinasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan menjadi prasyarat utama dalam mencapai efektivitas kerja. Meskipun demikian, motivasi kerja tetap memiliki peran strategis sebagai penggerak internal yang mendorong pegawai untuk memanfaatkan lingkungan kerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar BKPSDMD Kota Makassar tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi individu melalui kebijakan penghargaan atau dorongan kerja, tetapi juga melakukan perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penguatan komunikasi dan kerja sama antarbidang, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif dan adil. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun sistem penilaian kinerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENCES

- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>
- Apriyansyah, H., Idris.M, & Choiriyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Ayubi, A. Al, & Ali, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima 2 (1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i1.282>
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2025, August 12). *Provinsi dan Kab/Kota Se-Sulsel Teken Komitmen Penerapan Manajemen Talenta Bersama BKN*. Bkn.Go.Id.
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Damo, T. T., Kindangen, P., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 51–63.
- Erfain, Arsalim, Lebang, N. S., Harjono, L., & Yopi, L. (2025). Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Konawe Selatan. *Journal Of Government Science*, 1(2), 74–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/jogs.v1i2.1222>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13 (1), 79–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang.

- Shaut Al-Maktaba: Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi, 12(2), 201–226.
<https://doi.org/10.37108/shaut.v12i2.362>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (BP Unidip).
- Hasanah, I. A. (2022). Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di Sma Negeri 4 Binjai. Tesis. Medan: Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi. IMRO ATUL HASANAH, 1815310142.pdf
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery, A. (2023). Perilaku Organisasi (Edisi 1). Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Ingesi, L. M., Rantererung, C. L., & Lambe, K. H. P. (2025). Analisis Motivasi Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia, IIn Maret, 1 (1), 81-89.
<https://doi.org/https://doi.org/10.8844/0xesq961>
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(3), 641–654.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Lestari, A., Hidayat, R., & Mulyani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen Indonesia, 15(3), 130–145.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, 5 (3), 163–170.
- Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas. Jurnal EMBA, 10(4), 803–812. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43878>
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In Economics, Accounting and Business Journal, 2, (1), 52-63.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>

- Nitisimito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 5)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Jurnal Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Putra, A., Ng, S., & Mardiana, A. (2025). The Effect of Leadership Style on Managerial Performance Through Work Engagement and Innovative Work Behavior as Mediating Variables. In *Contemporary Journal on Business and Accounting (CjBA)*, 5(1), 30-58.
- Rayhan, M., Azwar, & Mustofa, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pt Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, 3, (1), 1-11.
- Ridwan. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 67–71. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Rini, E. S., Retnowati, N., & Rosyafah, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan terhadap Efektifitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Biro Pemerintahan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Timur. *Indonesian Journal of Management Science*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.46821/ijms.v3i1.505>
- Rosmawati s, & Rasyid, R. A. (2023). Analyzing the Impact of Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Effectiveness in the Mamuju District Regional Library and Archives Office under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(4), 115–123. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, LISrel*. Medan: Pers USU.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi2)*. ALFABET.
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: Buku Seru (PT. Buku Seru).
- Tangkilisan, H. N. S. (2013). *Manajemen publik*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Tumbuan, D. T. L. H., Pandowo, M. H. C., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kompetensi, Koordinasi dan Teamwork terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado Dalam Menangani Penerbangan Garuda Indonesia. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–12. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.50693>

- Utama, N. P., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 6 (7) 45-58
- Wijiasih, P., Harsini, T. W., Astrini Amir, D., & Harsini Wahyuningsih, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 201-211
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>
- Zulkifli. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Mega Aktiva*, 7(1), 30–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.59>