

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

Kecamatan Sabbang merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Luwu Utara sendiri terdiri atas beberapa kecamatan, dan Kecamatan Sabbang termasuk dalam wilayah pemerintahan tersebut.

Secara administratif, Kecamatan Sabbang terdiri dari beberapa desa yang menjadi wilayah pemerintahan dan pusat aktivitas masyarakat. Berdasarkan data wilayah administrasi, desa-desa yang termasuk dalam Kecamatan Sabbang antara lain Bakka, Buntu Terpedo, Malimbu, Marobo, Pararra, Pengkendekan, Sabbang, Salama, Tandung, Tulak Tallu, serta beberapa desa lain yang pernah tercatat sebelum pemekaran wilayah seperti Batu Alang, Bone Subur, Buangin, Dandang, dan Pompaniki.

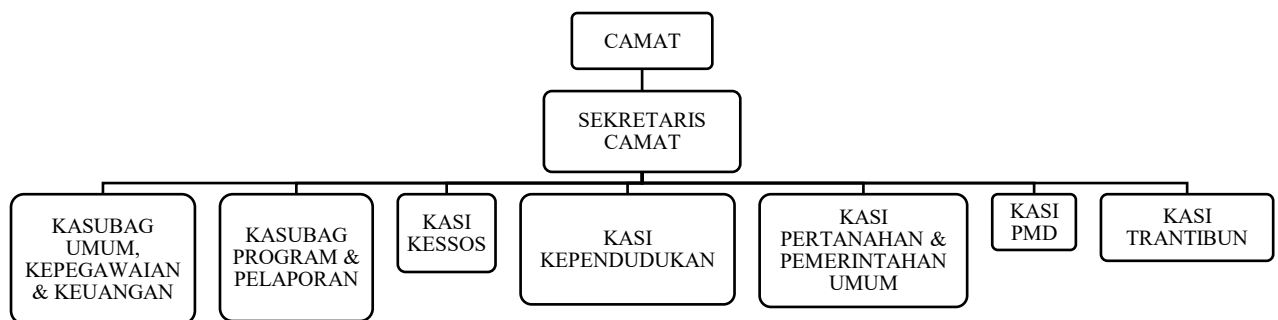
Wilayah Kecamatan Sabbang didominasi oleh daerah perbukitan dan dataran yang sebagian besar dimanfaatkan masyarakat untuk sektor pertanian, perkebunan, serta kegiatan ekonomi skala lokal. Kondisi geografis ini mempengaruhi pola mata pencaharian dan mobilitas masyarakat di wilayah penelitian.

Berdasarkan data kependudukan yang tersedia, jumlah penduduk Kecamatan Sabbang didominasi oleh masyarakat yang tinggal di wilayah pedesaan. Struktur penduduk terdiri atas laki-laki dan perempuan dengan

jumlah yang relatif seimbang. Data sensus menunjukkan bahwa Kecamatan Sabbang memiliki jumlah penduduk puluhan ribu jiwa yang tersebar di berbagai desa.

Karakteristik masyarakat di Kecamatan Sabbang memiliki latar belakang sosial budaya yang beragam dengan pola kehidupan yang masih kuat dipengaruhi oleh nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong.

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan susunan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan. Dalam struktur tersebut, pimpinan tertinggi adalah Camat yang dibantu oleh Sekretaris Camat dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, terdapat beberapa bagian dan seksi yang memiliki tugas masing-masing, seperti Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Keuangan,

Kasubbag Program dan Pelaporan, Kasi Ekonomi, Kasi Kesejahteraan, Kasi Pertanahan dan Pemerintahan Umum, Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD), serta Kasi Ketenteraman dan Ketertiban (Trantib). Setiap bagian dan seksi tersebut memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan di Kantor Kecamatan Sabbang.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden secara online melalui google form. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu 41 orang responden.

b. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	29,3	29,3	29,3
	Perempuan	29	70,7	70,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 12 responden laki-laki dengan nilai persentase sebesar 29,3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin

perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 70,7%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Usia

Tabel 4. Karakteristik Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 thn	14	34,1	34,1	34,1
	26-35 thn	21	51,2	51,2	85,4
	36-45 thn	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Berdasarkan karakteristik usia, responden dengan rentang usia 18–25 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 34,1%. Responden dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 51,2%, sedangkan responden dengan rentang usia 36 - 45 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,6%.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26–35 tahun.

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	11	26,8	26,8	26,8
	D3	3	7,3	7,3	34,1
	S1	26	63,4	63,4	97,6
	S2	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0		

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 26 orang (63,4%). Selanjutnya responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang (26,8%), kemudian responden dengan pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,3%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan S2 yaitu sebanyak 1 orang (2,4%).

2. Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai percobaan untuk melihat apakah setiap butir pernyataan dalam penelitian ini layak untuk penelitian selanjutnya, dan bisa digunakan untuk seterusnya. Berdasarkan hasil uji validitas

variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diperoleh pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig 2-tailed</i>	Keterangan
X1	X1.1	.922**	0.000	Valid
	X1.2	.753**	0.000	Valid
	X1.3	.774**	0.000	Valid
	X1.4	.911**	0.000	Valid
X2	X2.1	.872**	0.000	Valid
	X2.2	.817**	0.000	Valid
	X2.3	.718**	0.000	Valid
	X2.4	.829**	0.000	Valid
Y	Y1	.867**	0.000	Valid
	Y2	.823**	0.000	Valid
	Y3	.857**	0.000	Valid
	Y4	.826**	0.000	Valid

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai dari *r* hitung (*Pearson Correlation*) lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Nilai *df* (*degree of freedom*) = $(N - 2)$ yaitu $(41 - 2) = 39$, dengan taraf signifikansi 5% (0,05) menghasilkan nilai *r* tabel sebesar 0,308. Karena seluruh nilai *r* hitung pada setiap item pertanyaan untuk variabel X1, X2, dan Y lebih besar dari 0,308, dan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) masing-masing adalah 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada ketiga variabel tersebut adalah valid. Dengan

demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel- variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Interpretasinya sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	$> 0,60$	Keterangan
Motivasi Kerja	0,864	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,824	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,862	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* semua variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian adalah gambaran kondisi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, ditabulasikan, kemudian diolah dengan bantuan SPSS, kondisi variabel yang ditunjukkan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	41	10	20	15,98	2,650
Lingkungan Kerja	41	10	19	16,07	2,544
Kinerja Pegawai	41	11	20	16,15	2,594
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum 20 dengan rata-rata sebesar 15,98. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Motivasi Kerja responden tergolong cukup baik. Standar deviasi sebesar 2,650 menunjukkan bahwa penyebaran data relatif homogen karena nilainya lebih kecil dari mean.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 19 dengan rata-rata sebesar 16,07. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja dinilai baik oleh responden.

Standar deviasi sebesar 2,544 menunjukkan bahwa variasi jawaban responden relatif kecil.

Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 20 dengan rata-rata sebesar 16,15. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai berada pada kategori baik. Standar deviasi sebesar 2,594 menunjukkan bahwa data cukup homogen karena tidak jauh dari nilai rata-rata.

4. Distribusi Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan statistic deskriptif.

Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum mengenai kondisi masing-masing variabel dalam penelitian ini.

a) Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 41 orang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden**X1.1**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7,3	7,3	7,3
	Kurang setuju	7	17,1	17,1	24,4
	Setuju	19	46,3	46,3	70,7
	Sangat setuju	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 9 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X1.1, diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti, sebagian besar memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,3%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 17,1%. Sementara itu, responden yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 46,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 29,3%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju dengan persentase gabungan sebesar 75,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator X1.1 memperoleh penilaian yang baik dan diterima secara positif oleh sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden**X1.2**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	19,5	19,5	19,5
	Setuju	24	58,5	58,5	78,0
	Sangat setuju	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 10 X1.mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X1.2, diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti, sebagian besar memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan. Responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang atau 19,5%. Sementara itu, responden yang menyatakan setuju berjumlah 24 orang atau 58,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22,0%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju dengan persentase gabungan sebesar 80,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator X1.2 memperoleh penilaian yang baik dan diterima secara positif oleh sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden**X1.3**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	24,4	24,4	24,4
	Setuju	21	51,2	51,2	75,6
	Sangat setuju	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 11 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X1.3, diketahui bahwa dari 41 responden, sebagian besar memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan. Responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang atau 24,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 24,4%. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase 51,2%. Secara keseluruhan, tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 75,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator X1.3 dinilai baik dan memperoleh respon yang positif dari responden.

**Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden
X1.4**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4,9	4,9	4,9
	Kurang setuju	10	24,4	24,4	29,3
	Setuju	16	39,0	39,0	68,3
	Sangat setuju	13	31,7	31,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 12 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X1.4, dari total 41 responden terdapat 2 orang atau 4,9% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 24,4% yang menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 39,0% yang menyatakan setuju, dan 13 orang atau 31,7% yang menyatakan sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju sebesar 39,0%, diikuti oleh kategori sangat setuju sebesar 31,7%. Jika digabungkan, tanggapan positif mencapai 70,7%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator X1.4 termasuk dalam kategori baik dan mendapatkan penilaian positif dari sebagian besar responden dalam penelitian ini.

b) Lingkungan Kerja

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden

X2.1

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	16	39,0	39,0	70,7
	Sangat setuju	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 13 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X2.1, diketahui bahwa dari 41 responden, sebanyak 13 orang atau 31,7% menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 39,0% menyatakan setuju, dan 12 orang atau 29,3% menyatakan sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 39,0%. Jika digabungkan, responden yang memberikan tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 68,3%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator X2.1 dinilai cukup baik dan memperoleh respon positif dari sebagian besar responden.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden

X2.2

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4,9	4,9	4,9
	Kurang setuju	8	19,5	19,5	24,4
	Setuju	17	41,5	41,5	65,9
	Sangat setuju	14	34,1	34,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator X2.2, dari total 41 responden terdapat 2 orang atau 4,9% yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 19,5% menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 41,5% menyatakan setuju, dan 14 orang atau 34,1% menyatakan sangat setuju.

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju sebesar 41,5%, diikuti oleh kategori sangat setuju sebesar 34,1%.

Secara keseluruhan, tanggapan positif mencapai 75,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator X2.2 termasuk dalam kategori baik karena mendapatkan penilaian positif dari sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden

X2.3

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,4	2,4	2,4
	Kurang setuju	7	17,1	17,1	19,5
	Setuju	23	56,1	56,1	75,6
	Sangat setuju	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 15 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X2.3, dari total 41 responden terdapat 1 orang atau 2,4% yang menyatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,1% menyatakan kurang setuju, 23 orang atau 56,1% menyatakan setuju, dan 10 orang atau 24,4% menyatakan sangat setuju.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 56,1%. Jika digabungkan, responden yang memberikan tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 80,5%.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator X2.3 memperoleh penilaian yang baik serta mendapat respon yang sangat positif dari sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 16. Distribusi Jawaban Responden

X2.4

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	26,8	26,8	26,8
	Setuju	18	43,9	43,9	70,7
	Sangat setuju	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 16 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator X2.4, diketahui bahwa dari 41 responden tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Sebanyak 11 orang atau 26,8% menyatakan kurang setuju, 18 orang atau 43,9% menyatakan setuju, dan 12 orang atau 29,3% menyatakan sangat setuju. Mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 43,9%.

Secara keseluruhan, tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 73,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator X2.4 termasuk dalam kategori baik karena memperoleh penilaian positif dari sebagian besar responden.

c) Kinerja Pegawai

Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden**Y1**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	24,4	24,4	24,4
	Setuju	16	39,0	39,0	63,4
	Sangat setuju	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 17 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator Y1, dari total 41 responden terdapat 10 orang atau 24,4% yang menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 39,0% menyatakan setuju, dan 15 orang atau 36,6% menyatakan sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 39,0%, diikuti oleh kategori sangat setuju sebesar 36,6%.

Jika digabungkan, tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 75,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator Y1 termasuk dalam kategori baik karena memperoleh penilaian positif dari sebagian besar responden.

Tabel 18. Distribusi Jawaban Responden**Y2**

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	29,3	29,3	29,3
	Setuju	15	36,6	36,6	65,9
	Sangat setuju	14	34,1	34,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 18 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator Y2, diketahui bahwa dari 41 responden terdapat 12 orang atau 29,3% yang menyatakan kurang setuju, 15 orang atau 36,6% menyatakan setuju, dan 14 orang atau 34,1% menyatakan sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 36,6%.

Secara keseluruhan, tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 70,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Y2 juga dinilai baik dan mendapatkan respon positif dari sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 19. Distribusi Jawaban Responden

Y3

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4,9	4,9	4,9
	Kurang setuju	9	22,0	22,0	26,8
	Setuju	19	46,3	46,3	73,2
	Sangat setuju	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 19 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator Y3, dari total 41 responden terdapat 2 orang atau 4,9% yang menyatakan tidak setuju, 9 orang atau 22,0% menyatakan kurang setuju, 19 orang atau 46,3% menyatakan setuju, dan 11 orang atau 26,8% menyatakan sangat setuju.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 46,3%. Jika digabungkan, responden yang memberikan tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 73,1%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator Y3 termasuk dalam kategori baik karena memperoleh penilaian positif dari sebagian besar responden dalam penelitian ini.

Tabel 20. Distribusi Jawaban Responden

Y4

Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	19,5	19,5	19,5
	Setuju	24	58,5	58,5	78,0
	Sangat setuju	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 20 mengenai distribusi jawaban responden pada indikator Y4, diketahui bahwa dari 41 responden tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Sebanyak 8 orang atau 19,5% menyatakan kurang setuju, 24 orang atau 58,5% menyatakan setuju, dan 9 orang atau 22,0% menyatakan sangat setuju. Mayoritas responden berada pada kategori setuju dengan persentase sebesar 58,5%.

Secara keseluruhan, tanggapan positif (setuju dan sangat setuju) mencapai 80,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Y4 dinilai baik dan memperoleh respon yang sangat positif dari sebagian besar responden.

5. Analisis Inferens

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Tujuan analisis regresi digunakan untuk memperkirakan atau meramalkan hubungan antara dua variabel dengan membuat sebuah asumsi ke dalam suatu bentuk fungsi tertentu (fungsi linear). Dimana variabel terikat diprediksikan melalui variabel bebas secara individual, sehingga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau turunnya variabel terikat dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan variabel bebas menurut Sugiyono dalam (Ayuningsi, 2023). Model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 21. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,577	,662		,873	,388
	Motivasi Kerja	,670	,116	,684	5,750	,000
	Lingkungan Kerja	,303	,121	,297	2,498	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS yang ada di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,577 + 0,670X_1 + 0,303X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,577 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 0,577 satuan.

2) Motivasi Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,670 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

3) Lingkungan Kerja (X_2)

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,303 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Uji R (Korelasi)

Uji R atau koefisien korelasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel dependen dalam analisis regresi. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah.

Tabel 22. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,940	,936	,654

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,969. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Hal ini karena nilai koefisien korelasi mendekati angka 1, yang berarti hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat erat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 23. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,940	,936	,654

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 94,0% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 6,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,936 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang

digunakan dalam model, kemampuan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 93,6%.

Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen.

Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,877	2	126,438	295,763	,000 ^b
	Residual	16,245	38	,427		
	Total	269,122	40			

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 24 hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 295,763 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan akan memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Selain itu, berdasarkan nilai Sum of Squares pada bagian Regression sebesar 252,877 yang lebih besar dibandingkan nilai Residual sebesar 16,245, dapat diketahui bahwa variasi Kinerja Pegawai lebih banyak dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dibandingkan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

b. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 25. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,577	,662		,873	,388
	Motivasi Kerja	,670	,116	,684	5,750	,000
	Lingkungan Kerja	,303	,121	,297	2,498	,017

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Cara pengambilan keputusan adalah :

- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan).
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,750 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal

ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,498 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

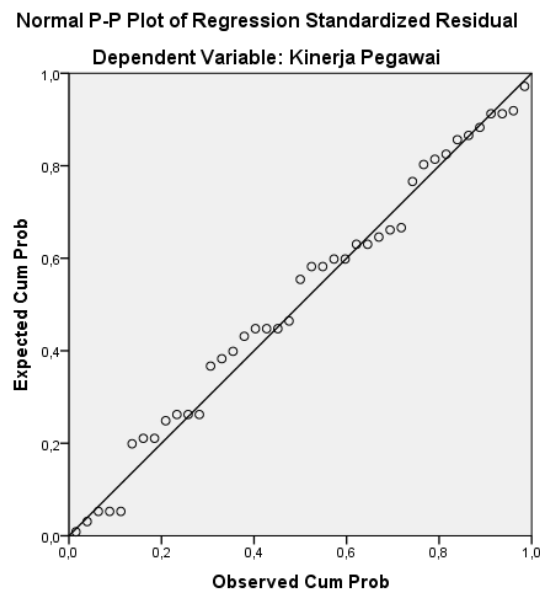
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan dideteksi menggunakan Normal P-P Plot, histogram dan tabel Kolmogorov-Smirnov.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi uji asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji analisis statistik dengan model *One-Sampel Kolmogorov-smirnov*, uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential.

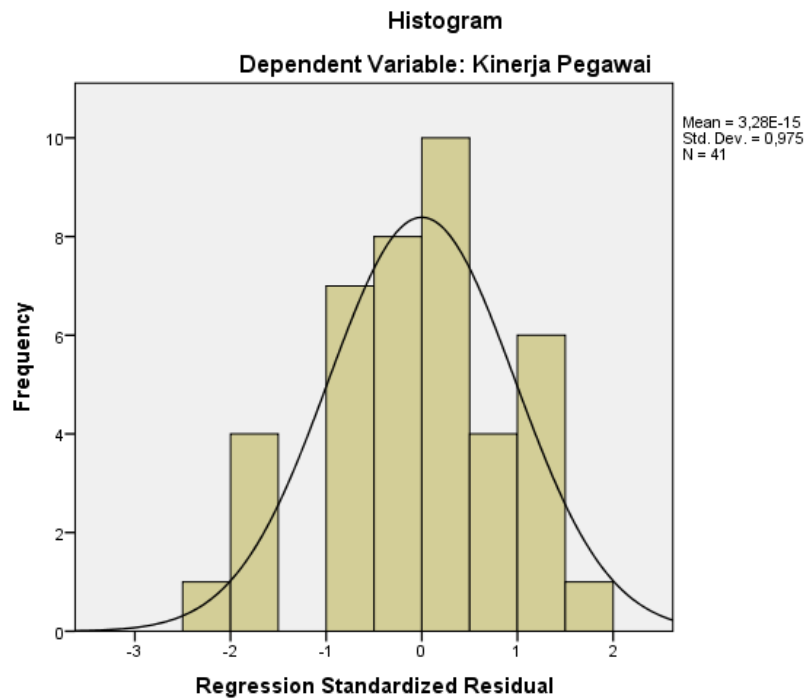
Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikan (sig) lebih besar ($>$) dari 0,05, maka data berdistribusi normal atau lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data berdistribusikan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan P-Plot:



Gambar 3. Uji Normalitas (P- Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual digunakan untuk melihat apakah data residual terdistribusi secara normal. Titik-titik pada grafik P-P Plot yang menyebar secara simetris dan mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti pola garis diagonal, yang berarti bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Histogram

Berdasarkan Gambar 4, terlihat bahwa histogram menunjukkan distribusi yang menyerupai kurva normal, di mana batang-batang histogram tersebar secara simetris di sekitar garis lengkung normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji analisis statistik dengan metode *One-sample kolmogorv-smirnov*. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 26. Histogram
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63727917
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,072
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 25, terlihat bahwa histogram menunjukkan distribusi yang menyerupai kurva normal, di mana batang-batang histogram tersebar secara simetris di sekitar garis lengkung normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen antara satu dengan yang lainnya, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat cara-cara sebagai berikut:

- Dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan persamaan $VIF = 1/tolerance$. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance tidak lebih kecil dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinier.
- Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi ini merupakan indikasi multikolinier.

Untuk mengetahui uji multikolinearitas dapat diketahui melalui tabel dibawah ini :

Tabel 27. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,112	8,913
	Lingkungan Kerja	,112	8,913

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

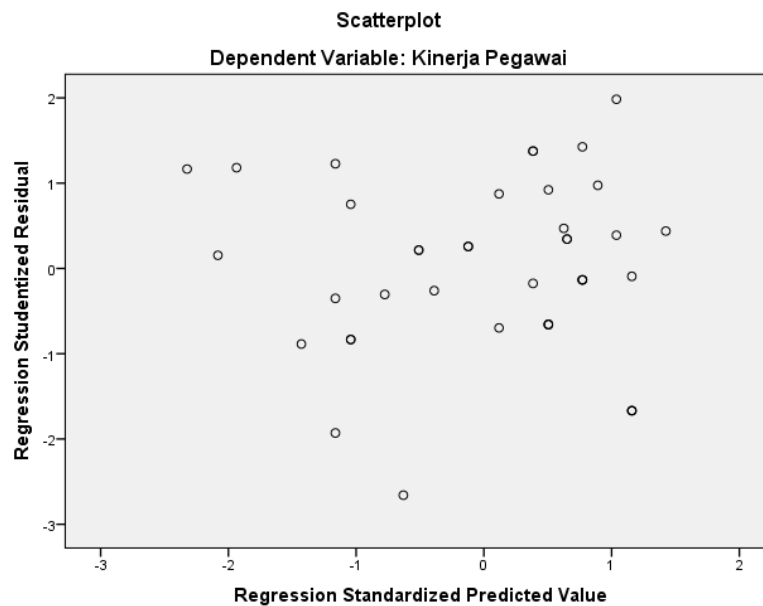
Sumber: Data diolah IBM SPSS 2026

Berdasarkan Tabel Uji Multikolinearitas di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,112 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 8,913 yang lebih kecil dari 10.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena telah memenuhi kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Apabila titik-titik tersebut menyebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Adapun *Scatterplot* hasil regresi dapat disajikan sebagai berikut :



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel dependen Komitmen Organisasional telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.

Motivasi kerja merupakan bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan lebih baik sehingga dapat mencapai semua tujuan organisasi (Andius Gulo, 2024).

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, (Septiadi *et al.*, 2020) dalam (Syahputra *et al.*, 2023). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh karena itu karena motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Umar & Norawati, 2022) .

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,750 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,670 satuan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Alvonso Fanisius Gorang, dkk. (2022) yang menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Mochamad Rofik (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MADU BARU.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara. Tingginya nilai koefisien regresi sebesar 0,670 mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Secara empiris, pegawai yang memiliki dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan dari pimpinan cenderung menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka semangat dan inisiatif dalam bekerja juga akan berkurang sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong internal, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja diketahui bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada “saya selalu bersemangat datang bekerja setiap hari” dengan rata-rata sebesar 80,5% termasuk dalam katagori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat tersebut mencerminkan adanya

dorongan motivasi yang kuat dari dalam diri pegawai untuk hadir dan bekerja dengan baik setiap harinya, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu terus meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh darwin, dkk (2022) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kec. sebulu Kab. Kutai Karta Negara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut Herlinda *et al.* (2021:122).

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Arianto, 2013).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Darwin, dkk. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Kariyamin, dkk. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara. Nilai koefisien regresi sebesar 0,303 mengindikasikan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja, lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi nyata

terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor eksternal yang dapat memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja diketahui bahwa indikator dengan mean tertinggi terdapat pada “pencahayaan di ruang kerja saya sudah memadai dan membuat saya nyaman bekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 80,5% yang termasuk kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa kondisi pencahayaan di lingkungan kerja sudah cukup baik dan mendukung kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Pencahayaan yang memadai dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan mata, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi ruangan kerja, fasilitas pendukung, serta hubungan kerja antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, konflik, serta menurunkan semangat kerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.