



## Analisis Motivasi Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Luis Marthen Inggesi <sup>1</sup>, Corvis L. Rantererung <sup>2</sup>,  
Kristian H.P. Lambe <sup>3</sup>

1,2,3) Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 05-02-2025 | Review 14-02-2025 | Revision 21-02-2025 | Accepted 27-02-2025

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Nabire. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh pegawai BAPPEDA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang mencakup tanggung jawab, penghargaan, dan peluang pengembangan karier, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta komunikasi yang baik, juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja dibandingkan ketika variabel-variabel tersebut dianalisis secara terpisah. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan keseimbangan antara beban kerja dan insentif, penguatan program pelatihan, serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung perencanaan pembangunan daerah yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Pegawai Negeri Sipil, BAPPEDA.

**Abstract:** This research analyzes the influence of motivation and work environment on the work effectiveness of employees at the Nabire Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). This research uses a quantitative approach with a survey method of all BAPPEDA employees. The research results show that work motivation, which includes responsibility, appreciation and career development opportunities, has a significant influence on employee work effectiveness. A conducive work environment, including adequate facilities, harmonious relationships between employees, and good communication, also contributes to increasing work effectiveness. Regression analysis shows that the combination of motivation and work environment has a stronger influence on work effectiveness than when these variables are analyzed separately. The implications of this research emphasize the importance of increasing the balance between workload and incentives, strengthening training programs, and providing more optimal work facilities to improve employee performance in supporting more effective regional development planning.

**Key words:** Work Motivation, Work Environment, Work Effectiveness, Civil Servants, BAPPEDA.

<sup>1</sup>E-mail: [inggesiluis5@gmail.com](mailto:inggesiluis5@gmail.com)

<sup>2</sup>E-mail: [Corvis\\_rante@ukipaulus.ac.id](mailto:Corvis_rante@ukipaulus.ac.id)

<sup>3</sup>E-mail: [Kristian\\_lambe@ukipaulus.ac.id](mailto:Kristian_lambe@ukipaulus.ac.id)

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan merupakan faktor krusial dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan efisiensi administrasi publik serta memastikan kebijakan pembangunan berjalan sesuai rencana (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), efektivitas kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyusunan dan implementasi kebijakan pembangunan daerah. Namun, berbagai tantangan masih menghambat optimalisasi kinerja pegawai, terutama terkait dengan rendahnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai (Dessler, 2020).

Fenomena yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Nabire menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam efektivitas kerja pegawai, yang ditandai dengan rendahnya motivasi kerja dan keterbatasan fasilitas pendukung di lingkungan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa faktor motivasi, seperti insentif finansial, peluang pengembangan karier, dan pengakuan dari atasan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Kustanto, Muazza, & Haryanto, 2021). Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan sarana kerja, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, serta kurangnya dukungan manajerial, turut menjadi faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai (Simanjuntak, Mudrika, & Tarigan, 2021).

Menurut data internal BAPPEDA Kabupaten Nabire, tingkat penyelesaian tugas perencanaan pembangunan masih berada di bawah target yang diharapkan, dengan beberapa proyek mengalami keterlambatan akibat kurangnya koordinasi dan rendahnya kinerja pegawai. Selain itu, survei awal menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kurang termotivasi akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai (Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020).

Dalam era digitalisasi administrasi pemerintahan, kebutuhan akan efektivitas kerja pegawai semakin meningkat. Pemerintah daerah dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan globalisasi (Marpaung & Darmawan, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Nabire. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai serta mendukung kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor pemerintahan daerah.

## **Tinjauan Literatur**

### **Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Lambe et al., 2023; Susanti et al., 2024). Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karier (Dessler, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai (Susanti et al., 2024). Studi oleh Kustanto, Muazza, dan Haryanto (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Faktor-faktor seperti insentif finansial, pengakuan dari atasan, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan dedikasi serta produktivitas pegawai. Senada dengan temuan tersebut, penelitian Muslimin et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil secara signifikan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Motivasi diukur berdasarkan aspek tanggung jawab, penghargaan, pengembangan diri, serta kepuasan kerja (Hasibuan, 2019).

### **Lingkungan Kerja dan Efektivitas Pegawai**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas (Rachman et al., 2024), sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, dan menghambat efektivitas pegawai (Simanjuntak, Mudrika, & Tarigan, 2021). Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya (Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020).

Menurut Riwukore et al. (2021), lingkungan kerja yang ideal harus mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman. Studi terbaru oleh Oviantara dan Kasmawati (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas pegawai. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur berdasarkan aspek fasilitas, hubungan antarpegawai, suasana kerja, serta dukungan dari pimpinan.

### **Efektivitas Kerja Pegawai**

Efektivitas kerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2022). Menurut Maulana (2020), efektivitas kerja tidak hanya diukur dari hasil kerja pegawai, tetapi juga dari seberapa efisien pegawai dalam menyelesaikan tugas, sejauh mana tujuan organisasi tercapai, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai (Mangallo et al., 2025; Medea et al., 2024).

Beberapa indikator efektivitas kerja mencakup ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kepuasan pelanggan (Handayani, Aminudin, & MM, 2021). Studi terbaru oleh Zendrato et al. (2024) menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

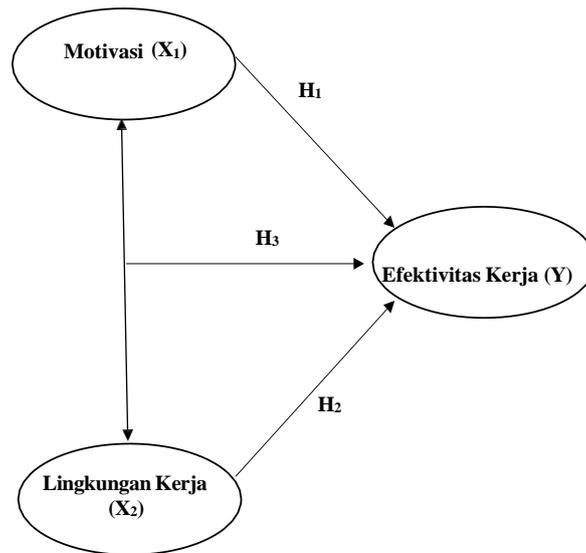
**H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Nabire.

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Nabire.

**H3:** Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Nabire.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian literatur yang telah diuraikan, penelitian ini mengembangkan model konseptual sebagai berikut :



Sumber : Konsepsi Pribadi Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Kesimpulan Tinjauan Literatur

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini berkontribusi dalam memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan efektivitas pegawai di sektor pemerintahan daerah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Nabire. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis (Sugiyono, 2019). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu efektivitas kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di BAPPEDA Kabupaten Nabire, yang berjumlah 50 orang berdasarkan data

kepegawaian tahun 2024. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih akurat tanpa adanya bias pemilihan sampel (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilakukan di BAPPEDA Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, dengan waktu penelitian yang berlangsung selama Januari hingga Maret 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Nabire, di mana terdapat indikasi bahwa efektivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui penguatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin, yang terdiri dari pernyataan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja pegawai (Susilana, 2015). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta menentukan besarnya pengaruh masing-masing faktor terhadap efektivitas kerja pegawai.

Sebelum analisis regresi dilakukan, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang tinggi. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Hasil analisis regresi akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap efektivitas kerja pegawai (Ghozali, 2021).

Dengan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh BAPPEDA Kabupaten Nabire dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di BAPPEDA Kabupaten Nabire. Dari 50 pegawai yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 30 orang (60%) adalah laki-laki dan 20 orang (40%) adalah perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 31–40 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun (30%), di atas 50 tahun (20%), dan di bawah 30 tahun (10%).

Terkait tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (50%), diikuti oleh D3 (30%), S2 (15%), dan SMA (5%). Lama bekerja di BAPPEDA menunjukkan bahwa 45% pegawai telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, sementara 35% bekerja 5–10 tahun, dan 20% bekerja kurang dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam perencanaan pembangunan daerah, yang berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

## Hasil Uji Statistik

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dianggap valid. Hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai  $\alpha = 0,85$  untuk variabel motivasi kerja,  $\alpha = 0,82$  untuk variabel lingkungan kerja, dan  $\alpha = 0,87$  untuk variabel efektivitas kerja, yang berarti seluruh instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi (Sugiyono, 2019).

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ( $p > 0,05$ ).
2. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki VIF  $<$  10 dan Tolerance  $>$  0,1, sehingga tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karena nilai  $p > 0,05$  untuk semua variabel independen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kualitas Kinerja Keuangan

X1 = Kinerja Pegawai

X2 = Program Kerja

$b_0$  = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ \ beta $\beta$ )	t-hitung	Sig. (p)
Motivasi Kerja (X1)	0,45	4,821	0,000**
Lingkungan Kerja (X2)	0,38	3,970	0,001**
Konstanta ( $\beta_0$ )	1,12	-	-
R <sup>2</sup>	0,68	-	-

Sumber : SPSS statistic 22.00 for windows (2025)

$p < 0,05$  menunjukkan signifikansi pada tingkat 5%.

Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien 0,45 ( $p=0,000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,38 ( $p=0,001$ ), yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,68 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 68% variabilitas efektivitas kerja

pegawai, sementara 32% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

### **Pengujian Hipotesis**

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai  
Hasil uji t menunjukkan nilai  $t = 4,821$  dengan  $p = 0,000$ , yang berarti hipotesis H1 diterima.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai  
Hasil uji t menunjukkan nilai  $t = 3,970$  dengan  $p = 0,001$ , sehingga hipotesis H2 diterima.
3. H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.  
Hasil uji F menunjukkan F-hitung =  $22,76$  dengan  $p = 0,000$ , sehingga hipotesis H3 diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Kustanto et al., 2021; Muslimin et al., 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik karena penghargaan, tanggung jawab, maupun peluang pengembangan diri, cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Simanjuntak et al., 2021; Wiryawan et al., 2020). Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Zandrato et al. (2024) yang menyatakan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak yang lebih besar terhadap efektivitas kerja dibandingkan jika hanya satu faktor yang diperhatikan. Dengan demikian, BAPPEDA Kabupaten Nabire disarankan untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui insentif yang lebih adil serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mendukung efektivitas kerja yang lebih optimal.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Nabire. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai faktor utama yang meningkatkan efektivitas pegawai, dengan aspek seperti penghargaan, pengembangan karier, dan rasa tanggung jawab menjadi faktor pendorong utama. Lingkungan kerja yang baik, termasuk ketersediaan fasilitas dan hubungan kerja yang harmonis, juga berkontribusi signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. **Hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) diterima**, yang menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. **Hipotesis ketiga (H3) juga diterima**, yang berarti bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan jika hanya satu faktor yang diperhitungkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya sinergi antara faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi, yaitu BAPPEDA Kabupaten Nabire, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke instansi pemerintahan lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner, yang dapat memiliki keterbatasan dalam menangkap dinamika motivasi dan lingkungan kerja secara lebih mendalam.

Sebagai implikasi praktis, BAPPEDA Kabupaten Nabire disarankan untuk meningkatkan keseimbangan antara beban kerja dan insentif pegawai guna menjaga motivasi kerja tetap tinggi. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan fasilitas kerja dan penguatan komunikasi antarpegawai agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif. Kebijakan peningkatan kesejahteraan pegawai, pelatihan berkelanjutan, serta strategi kepemimpinan yang lebih inklusif juga dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di masa depan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan penelitian diperluas dengan melibatkan lebih banyak instansi pemerintahan di berbagai daerah guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed-method) dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang lebih holistik bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

## Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Handayani, D. R., Aminudin, S. E., & MM, M. S. (2021). Pengaruh Diklat dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 18(2), 45–59.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.174>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lambe, K. H. P., Tandi, A., & Pangalo, T. (2023). ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF NORTH TORAJA REGENCY. *Journal of Entrepreneur Business and Management (JEBM)*, 1(3), 87–98. <https://journal.amkop.id/jebm/article/view/111>
- Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN

- DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108–115.  
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>
- Maulana, M. A. (2020). Efektivitas Kerja dalam Konteks Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 7(2), 110–123.
- Medea, F., Sabandar, S. Y., & Badawi, R. (2024). ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ANGGARAN BELANJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN TORAJA UTARA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(1), 45–51.  
<https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/226>
- Muslimin, A. M., Sultan, M. S., & Gusti, D. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(2), 259–273.
- Oviantara, A. T., & Kasmawati, Y. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(4), 643–649.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108.  
<https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Walyusman, R., Zubaidah, R. A., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance Based on Competence and Work Climate in Lubuklinggau Barat I District at Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 78–91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–367.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55.  
<https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/301>
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Wiryanawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Zendrato, K., Telaumbanua, E., Zebua, E., & Lahagu, P. (2024). Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 726–739.