

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BIMA

Ayuriati¹, Jaenab², Julaiha³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ayuriati.stiebima@gmail.com

Article History

Received: 07-07-2026

Revision: 17-08-2026

Accepted: 24-08-2026

Published: 30-08-2026

Abstract. Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of public organizations and the quality of services to the public. This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and work environment on employee performance at the Environmental Service of Bima Regency. This study uses a quantitative approach with an associative research type. Intrinsic motivation and work environment act as independent variables, while employee performance is the dependent variable. Data were collected through questionnaires to 58 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS, including validity tests, reliability, classical assumptions, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that intrinsic motivation did not have a significant effect on employee performance ($t = 1.626$; $p = 0.110$), while the work environment had a positive and significant effect ($t = 5.550$; $p < 0.001$). Simultaneously, both variables significantly influenced employee performance ($F = 47.029$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination of 0.631. Thus, improving the quality of the work environment became a more dominant strategy in supporting employee performance improvement, while intrinsic motivation continued to play a supporting role.

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Environment, Employee Performance, Public Sector, Environmental Agency.

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi publik dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 58 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 1,626$; $p = 0,110$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 5,550$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 47,029$; $p < 0,001$), dengan koefisien determinasi sebesar 0,631. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi strategi yang lebih dominan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, sementara motivasi intrinsik tetap berperan sebagai faktor pendukung.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik, Dinas Lingkungan Hidup.

How to Cite: Ayuriati., Jaenab., & Julaiha. (2026). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (4), 5191-5204. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i4.6958>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja. Motivasi intrinsik menjadi salah satu faktor internal yang mendorong pegawai bekerja berdasarkan minat, tanggung jawab, kepuasan, dan keinginan untuk mencapai prestasi, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan (Abunio, 2022; Amalia & Aminnudin, 2025; Yani et al., 2025).

Motivasi intrinsik penting karena dorongan yang berasal dari dalam diri dapat meningkatkan inisiatif, tanggung jawab, keterlibatan, dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik cenderung melaksanakan tugas bukan semata-mata karena imbalan eksternal, melainkan karena adanya minat, kepuasan, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik (Dewantoro et al., 2025; Putri & Effendy, 2025). Penelitian Patoni (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan faktor internal pegawai dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain faktor internal, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mencakup fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan koordinasi dapat memengaruhi kenyamanan serta konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat produktivitas dan pencapaian target kerja, sedangkan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai (Santi, 2023; Priskila & Suprpty, 2025). Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu dipandang sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi publik.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima memiliki tanggung jawab strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup, termasuk pengendalian pencemaran, pengelolaan persampahan, pemantauan kondisi lingkungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan berupa rendahnya inisiatif dan dorongan berprestasi sebagian pegawai, kondisi fasilitas serta kenyamanan kerja yang belum optimal, dan kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi target kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji secara empiris faktor-faktor

yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian yang ada belum sepenuhnya konsisten dan sebagian besar kajian dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima, masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris secara simultan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik yang memiliki tuntutan pelayanan dan pengelolaan lingkungan hidup.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (3) apakah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni 2025). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini mencari variabel bebas Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima. Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Sujarweni 2025). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner Skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima yang berjumlah 77 orang, terdiri atas 30 Aparatur Sipil Negara (ASN), 28 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu, dan 19 PPPK paruh waktu. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sujarweni

(2025), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi: (1) pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima; (2) termasuk dalam kelompok ASN atau PPPK penuh waktu; dan (3) bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel penelitian berjumlah 58 pegawai, terdiri atas 30 ASN dan 28 PPPK penuh waktu. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima yang berlokasi di Jalan Sultan Muhammad Salahuddin No. 1, Desa Panda, Kecamatan Palibelo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

- Observasi; observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis yang dilakukan dengan cara yang terstruktur, tidak asal-asalan dengan menggunakan metode atau pedoman tertentu terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. (V.W Sujarweni 2025).
- Kuesioner; kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni 2025).
- Studi pustaka; studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data melalui buku-buku, literatur-literatur yang tersedia, terutama jurnal dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian sebagai landasan teori (Sujarweni 2025).

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu penyusunan dan penyebaran kuesioner kepada 58 responden, pengumpulan data, pengolahan data menggunakan SPSS, serta analisis untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi item-total dengan kriteria nilai korelasi $\geq 0,30$, sedangkan reliabilitas dinilai berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2018). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis data utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi intrinsik dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja

pegawai. Keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$) (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2024).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Butir	R Hitung (X1)	R Hitung (X2)	R Hitung (y)	Kriteria	Standar	Status
1	0,527	0,555	0,583	>	0,300	Valid
2	0,471	0,626	0,448	>	0,300	Valid
3	0,588	0,493	0,440	>	0,300	Valid
4	0,593	0,665	0,406	>	0,300	Valid
5	0,608	0,508	0,607	>	0,300	Valid
6	0,605	0,619	0,444	>	0,300	Valid
7	0,590	0,576	0,639	>	0,300	Valid
8	0,586	0,701	0,621	>	0,300	Valid
9	0,609	0,568	0,321	>	0,300	Valid
10	0,566	0,615	0,378	>	0,300	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel motivasi intrinsik (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Reliabilitas

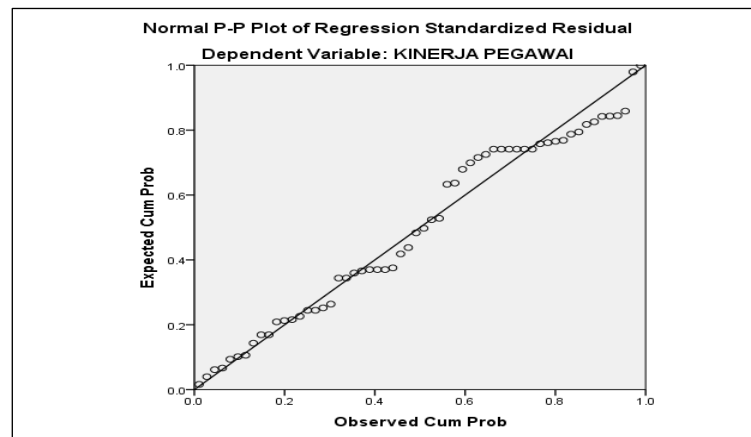
Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach.s Alpha	kriteria	Standar	Keteranngan
Motivasi instrinsik	0,775	>	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja	0,791	>	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,772	>	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang didapat telah mencapai atau lebih besar dari standar yang ditetapkan, yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji normalitas

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Uji normalitas

	Unstandardized Residual
N	58
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3 di atas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

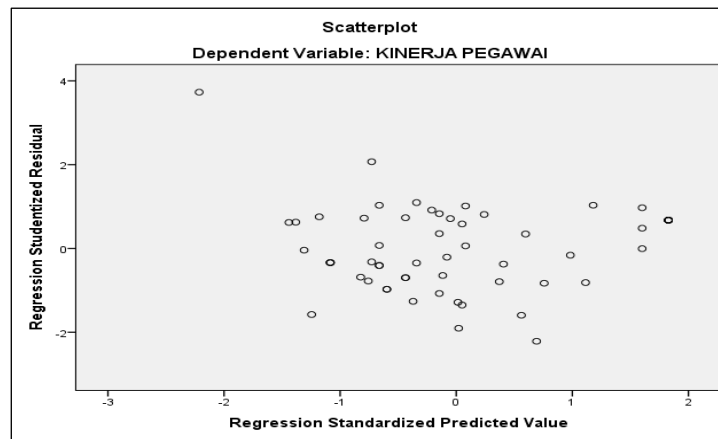
Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model	Variabel	Collonearity Statistics	
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	Motivasi instrinsik	0,492	2.031
	Lingkungan kerja	0,492	2.031

Dari Tabel 4 di atas, diperoleh bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,492 dan nilai VIF sebesar 2,031. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,492 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($2,031 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Heterokedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, ditemukan bahwa pada data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot, di mana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan Kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya Autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson. Di dalam uji Durbin-Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Tabel 5. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.618	2.119	1.954

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 5 di atas, diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,954 dengan jumlah sampel 58 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6475 dan kurang dari 4-du = 4-1,6475 = 2,3525, di mana $1,6475 < 1,954 < 2,3525$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.000	3.672		2.451	0.017
MOTIVASI INTRINSIK	0.178	.109	.190	1.626	0.110
LINGKUNGAN KERJA	0.615	.111	.648	5.550	0.000

Berdasarkan Tabel 6, analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,000 + 0,178X_1 + 0,615X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 6 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -9,000 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 9,000.
- Nilai koefisien 1 = 0,178 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik(X_1) bertambah satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,615 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) bertambah satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,615 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.794 ^a	0.631	0.618	2.119
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0,794. Artinya, tingkat keeratan hubungan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kuat, yaitu sebesar 0,794.

Tabel 8. Tabel tingkat hubungan koefesien korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,794 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,794 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Koefesien Determinasi

Tabel 9. Uji koefesien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.794 ^a	0.631	0.618	2.119
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Dari Tabel 9 di atas, diperoleh R square sebesar 0,631 artinya 63,1% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Intrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.000	3.672		2.451	.017
MOTIVASI INTRINSIK	.178	.109	0.190	1.626	.110
LINGKUNGAN KERJA	.615	.111	0.648	5.550	.000

Motivasi intrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal berupa minat, kepuasan, tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi belum menjadi faktor utama yang membedakan tingkat kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai dapat lebih banyak dipengaruhi oleh faktor struktural dan organisasional, seperti kepatuhan terhadap aturan kerja, pembagian tugas, pengawasan, kepemimpinan, serta sistem kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pegawai tetap dapat menjalankan tugas sesuai standar organisasi meskipun tingkat motivasi intrinsiknya berbeda. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi intrinsik saja belum tentu menghasilkan perubahan yang berarti apabila tidak didukung oleh faktor organisasi lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wedhu et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Kesamaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dapat bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan serta sistem pengelolaan organisasi.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima

Berbeda dengan motivasi intrinsik, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran nyata dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Ketersediaan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, kondisi lingkungan yang mendukung, serta hubungan dan komunikasi antarpegawai dapat memengaruhi konsentrasi, kelancaran koordinasi, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini juga dapat dikaitkan dengan permasalahan yang ditemukan pada observasi awal, yaitu kondisi fasilitas, kenyamanan, komunikasi, dan koordinasi kerja yang belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja berpotensi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ortuano (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu menjadi perhatian manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Uji F (Simultan)**Tabel 11.** Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.215	2	211.107	47.029	.000 ^b
	Residual	246.889	55	4.489		
	Total	669.103	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Hidup Kabupaten Bima

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, kontribusinya tetap menjadi bagian dari kombinasi faktor yang bersama-sama berhubungan dengan kinerja pegawai ketika dianalisis bersama lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila organisasi tidak hanya berfokus pada penguatan dorongan internal pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan motivasi intrinsik dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab kerja. Interaksi kedua faktor tersebut menunjukkan pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniawan (2020) yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Herdiyansyah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui kombinasi penguatan faktor individu dan perbaikan kondisi lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal pegawai, seperti rasa senang terhadap pekerjaan, tanggung jawab, minat, dan keinginan untuk berprestasi, belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai diduga lebih dipengaruhi oleh faktor organisasional, seperti aturan kerja, pengawasan, kepemimpinan, dan sistem kerja yang berlaku.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas yang memadai, serta hubungan dan komunikasi kerja yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai.
- Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan 63,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 36,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan penting penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara parsial, variabel tersebut tetap berkontribusi ketika dianalisis bersama lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dengan memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sekaligus tetap memperhatikan penguatan motivasi internal pegawai.

REKOMENDASI

- Diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bima untuk lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlu adanya upaya peningkatan motivasi intrinsik melalui pemberian kesempatan berkembang dan pengakuan kinerja agar kinerja pegawai lebih optimal.
- Penelitian yang dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih mengembangkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang

REFERENSI

- Abunio. (2022). Pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633.
- Amalia, A. N., & Elvandari, M. (2024). Implementation of hygiene and sanitation in Novotel Hotel Kitchen, Tangerang. *PROMOTOR: Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 7(4).
- Apriandani, M. A., & Husainah, N. (2026). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPSDM Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Economic and Financial Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3573>
- Arfan, M. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan di Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi*.
- Azlan, C., & Taib, B. (2023). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on higher education performance: Mediating effect of quality culture. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1099415>
- Dewantoro, R. F., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(02), 487–495.
- Dinda, B. (2025). Hubungan motivasi kerja dengan hasil penilaian kerja karyawan dalam perspektif manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 2(3), 1005–1012.
- Hanovan. (2025). [Judul artikel tidak tersedia]. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 9–15.
- Herdiyansyah, J. D., Indartini, M., & Herawati, N. R. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun. *Jurnal ...*, 2, [halaman tidak tersedia].
- Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ...*, 3(3), 312–321.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ...*, 4(2), 140–147.
- Megarani, S. (2024). Pengaruh *leader-member exchange* dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada UMKM konveksi pakaian. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2360–2366. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i4.1317>
- Nursamsuriya. (2025). *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali*.
- Ortuan, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 6(2), 1576–1593. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2713>
- Patoni. (2024). Pengaruh keterikatan karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).
- Putri, B. R., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), 5916–5927.
- Priskila, R., & Suprpty, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Lembantongoa. *Lamadjido Management & Business Journal (LAMBI)*, 1(01), 23–30.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sukaesih, E. (2024). *Pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan sikap kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kota Tegal*.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi penelitian*.
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 119-128.
- Wiliana, E., & Surya, D. A. (2022). Pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT CIMB Niaga Cabang Slipi. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Yani, L., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(04), 1745-1758.
- Yating, L. (2024). A review of the impact of motivational factors on employee performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 13(1), 184–193. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v13-i1/20756>