PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI SATPOL PP KABUPATEN GARUT

Nizar Ahmad Husain
NPP. 33.0404

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: nizarhusain5@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Masykur Amin, S.Sos, M.Si
Email: masykur.amin@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement (Research Gap): *This study is motivated by the suboptimal performance of Civil Servants (ASN) at the Garut Regency Civil Service Police Unit, as reflected in the achievement of Employee Performance Targets (SKP), which are still predominantly in the "Good" category, and public criticism regarding services perceived as less humane and professional.* ***Purpose:*** *This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on the performance of ASN at the Garut Regency Civil Service Police Unit.* ***Method:*** *This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 41 ASN using saturated sampling techniques. The data were analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses.* ***Result:*** *The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on ASN performance, with a t-value of 9.743, significance value of 0.000, and regression coefficient of 0.884. Meanwhile, the work environment does not have a significant partial effect on ASN performance, with a t-value of 1.362 and significance value of 0.181, although it shows a positive relationship with a coefficient of 0.125. Simultaneously, work motivation and work environment significantly affect ASN performance, as indicated by an F-value of 203.239 and significance value of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.915 shows that 91.5% of ASN performance variation can be explained by work motivation and work environment.* ***Conclusion:*** *This study concludes that work motivation and work environment simultaneously influence ASN performance, while work motivation is the dominant factor affecting ASN performance at the Garut Regency Civil Service Police Unit.*
Keywords: *ASN Performance; Work Environment; Work Motivation*

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut yang ditunjukkan oleh capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih didominasi kategori "Baik" serta adanya kritik masyarakat terhadap pelayanan yang dinilai kurang humanis dan profesional. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 41 ASN

yang ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. **Hasil/Temuan:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai t-hitung sebesar 9,743, signifikansi 0,000, dan koefisien regresi sebesar 0,884. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN dengan nilai t-hitung sebesar 1,362 dan signifikansi 0,181, meskipun memiliki hubungan positif dengan koefisien sebesar 0,125. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai F-hitung sebesar 203,239 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa 91,5% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut.
Kata Kunci: Kinerja ASN; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan karena menjadi penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparatur yang dimilikinya. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur pelaksana kebijakan publik dituntut memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan lingkungan strategis (Ding & Wang, 2023). Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Herzberg, 1993).

Dalam era digital dan reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja ASN menjadi tuntutan yang tidak dapat dihindari. Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut teori Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan keamanan kerja (Undang-Undang RI No 20, 2023). ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan ASN yang memiliki motivasi rendah (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti sarana dan prasarana, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan sehingga mendorong pegawai bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas (Robbins & Judge, 2015).

Kabupaten Garut dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik wilayah yang kompleks. Dengan luas wilayah sekitar 3.074,07 km² dan jumlah penduduk lebih dari 2,5 juta jiwa yang tersebar di 42 kecamatan, kebutuhan pelayanan publik di Kabupaten Garut tergolong tinggi. Kondisi geografis yang beragam mulai dari kawasan perkotaan, pegunungan, hingga pesisir selatan menuntut ASN memiliki kemampuan adaptasi dan mobilitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Garut. ASN pada Satpol PP tidak hanya bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga melaksanakan pengawasan, penertiban, serta penegakan peraturan daerah yang sering kali berhadapan

langsung dengan dinamika sosial masyarakat. Oleh karena itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas ASN di lingkungan Satpol PP (Zhenjing et al., 2022).

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), mayoritas ASN Satpol PP Kabupaten Garut masih berada pada kategori "Baik". Pada tahun 2023 sebanyak 85,4% ASN memperoleh predikat "Baik" dan hanya 14,6% yang mencapai kategori "Sangat Baik". Pada tahun 2024 terjadi peningkatan kategori "Sangat Baik" menjadi 22%, namun sebagian besar ASN masih berada pada kategori "Baik" sebesar 78%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja ASN relatif stabil, tetapi belum mencapai kondisi optimal (Papap, 2024).

Selain itu, kondisi sarana dan prasarana kerja juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan fasilitas (Riyo Adi Sanjaya, 2024). Beberapa peralatan operasional masih dalam kondisi rusak atau kurang layak pakai sehingga berpotensi menghambat pelaksanaan tugas di lapangan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta motivasi ASN dalam bekerja. Di sisi lain, masih terdapat kritik masyarakat terhadap pelayanan Satpol PP yang dinilai kurang humanis dan profesional dalam beberapa pelaksanaan tugas penertiban (Anwar et al., 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Penelitian ini berfokus pada permasalahan belum optimalnya kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut yang ditunjukkan oleh dominasi capaian SKP pada kategori "Baik", keterbatasan sarana dan prasarana kerja, serta masih adanya kritik masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan (Perbup Garut No 68, 2022). Di sisi lain, Satpol PP memiliki tugas strategis dalam menjaga ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menuntut kinerja tinggi, profesional, dan humanis (Salim, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah maupun swasta. Namun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan administratif dan lingkungan kerja yang relatif stabil (Heru, 2024). Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada instansi yang memiliki karakteristik operasional lapangan, tingkat risiko tinggi, serta kompleksitas wilayah seperti Satpol PP Kabupaten Garut masih sangat terbatas (Taufik, 2024).

Kesenjangan penelitian juga terlihat dari belum banyaknya studi yang menghubungkan kondisi sarana prasarana operasional, tantangan geografis Kabupaten Garut, dan tuntutan pelayanan publik dengan motivasi serta kinerja ASN Satpol PP. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya sekaligus memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut (Syahruna et al., 2014).

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut. Hasil

penelitian dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta perbaikan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas ASN (Syaefullah et al., 2022).

Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka pemerintah daerah akan mengalami keterbatasan informasi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN secara spesifik di lingkungan Satpol PP. Akibatnya, kebijakan peningkatan kinerja berpotensi kurang tepat sasaran dan tidak mampu menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, efektivitas penegakan peraturan daerah, serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah (Syaefullah, 2019).

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang secara konsisten memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam berbagai organisasi.

Ramdani dkk. meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Pertanahan Kota Bandung menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 66,8% (Ramdani et al., 2023). Bachtiar mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama Klaten menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 37,6% (Bachtiar, 2012).

Selanjutnya, Simamora meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 55,2% (Simamora, 2019). Penelitian Patandianan dkk. pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Patandianan et al., 2022).

Sementara itu, penelitian terbaru yang dilakukan oleh Sufyan dkk. mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Sufyan et al., 2024).

Selain lima penelitian utama tersebut, hasil sintesis terhadap 20 artikel ilmiah menunjukkan pola yang konsisten bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi maupun Structural Equation Modeling (SEM). Variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh baik melalui aspek fisik maupun nonfisik. Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kinerja pegawai pada berbagai organisasi.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan secara spesifik oleh penelitian terdahulu. Kebaruan penelitian ini terletak pada karakteristik objek penelitian yang difokuskan pada Aparatur Sipil Negara di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan pada instansi pelayanan administratif seperti Kantor Pertanahan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maupun instansi pemerintah lainnya, penelitian ini dilakukan pada organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional lapangan dengan tingkat risiko dan kompleksitas yang lebih tinggi (Gatiningsih, 2015).

Selain itu, penelitian ini dilakukan pada wilayah Kabupaten Garut yang memiliki kondisi geografis luas, beragam, dan menantang, mulai dari kawasan perkotaan, pegunungan, hingga wilayah pesisir selatan. Kondisi tersebut memberikan tantangan tersendiri bagi ASN dalam menjalankan tugas penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, dan pelayanan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan dari aspek karakteristik wilayah dan karakteristik organisasi yang diteliti (Simangunsong & Tahir, 2018).

Kebaruan lainnya terletak pada penggunaan teori Herzberg's Two-Factor Theory sebagai landasan utama dalam menganalisis motivasi kerja ASN, serta pengukuran lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas lapangan Satpol PP. Penelitian ini juga mengintegrasikan data objektif berupa capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan kondisi sarana prasarana sebagai dasar untuk menjelaskan fenomena kinerja ASN secara empiris (Kansil & Fitriyani, 2024).

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Garut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2024), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dapat diukur secara statistik. Sementara itu, penelitian asosiatif dipilih karena fokus penelitian adalah mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja ASN (Y) pada Satpol PP Kabupaten Garut.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian karena mampu memperoleh data secara sistematis dan terukur mengenai persepsi responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert 1–5 yang terdiri atas 22 butir pernyataan berdasarkan indikator teoritis dari Herzberg, Maslow, dan McClelland untuk variabel motivasi kerja, Sedarmayanti dan Nitisemito untuk variabel lingkungan kerja, serta Mangkunegara untuk variabel kinerja ASN.

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas pada Satpol PP Kabupaten Garut sebanyak 41 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih komprehensif,

akurat, dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya tanpa risiko bias akibat pemilihan sebagian sampel.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan ketentuan nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN berdasarkan nilai rata-rata, distribusi frekuensi, dan standar deviasi. Sementara itu, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Lokasi penelitian dipilih karena Satpol PP merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah sehingga membutuhkan kinerja ASN yang optimal. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan Maret hingga April 2026, yang meliputi tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan dokumentasi, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut. Analisis dilakukan melalui pengolahan data kuesioner yang disebarkan kepada 41 responden ASN aktif, kemudian diperkuat dengan hasil observasi lapangan, dokumentasi, serta kajian teoritis yang relevan. Adapun pembahasan hasil penelitian dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Motivasi Kerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong ASN untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianalisis sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	Laki-laki	33	80.5	80.5	80.5
	Perempuan	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh ASN laki-laki sebanyak 33 orang atau 80,5%, sedangkan ASN perempuan berjumlah 8 orang atau 19,5%. Dominasi ASN laki-laki menunjukkan bahwa pekerjaan di lingkungan Satpol PP masih banyak melibatkan aktivitas operasional lapangan yang memerlukan kesiapan fisik dan mental tinggi. Kondisi ini juga memberikan gambaran bahwa motivasi kerja ASN Satpol PP tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh tuntutan tugas yang menuntut profesionalisme tinggi. Keberadaan ASN

perempuan meskipun jumlahnya lebih sedikit tetap memiliki kontribusi penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas organisasi, terutama pada bidang administrasi, koordinasi, serta pelayanan publik yang membutuhkan pendekatan komunikatif dan persuasif.

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	>10 Thn	12	29.3	29.3	29.3
	1-5 Thn	13	31.7	31.7	61.0
	5-10 Thn	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 5–10 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 16 orang atau 39 persen. Kelompok ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas penegakan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum. Responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 13 orang atau 31,7 persen, sedangkan responden dengan masa kerja di atas 10 tahun berjumlah 12 orang atau 29,3 persen. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa ASN Satpol PP Kabupaten Garut terdiri atas pegawai dengan tingkat pengalaman yang beragam sehingga mampu memberikan pandangan yang komprehensif terkait motivasi kerja dan kinerja ASN.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, ASN yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan fungsi organisasi. Mereka juga menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, ASN dengan masa kerja yang lebih singkat umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi dan keinginan kuat untuk menunjukkan prestasi kerja. Keberagaman pengalaman kerja tersebut menjadi salah satu faktor yang memperkuat motivasi kerja ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

3.2. Kelayakan Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, penulis terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. **Uji Validitas**

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	41	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh data responden yang berjumlah 41 orang dapat diolah secara keseluruhan tanpa adanya data yang dikeluarkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Artinya, setiap pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat sesuai dengan konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas instrumen yang baik menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN telah sesuai dengan kondisi yang

terjadi di lapangan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam analisis penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
.961	22

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,961. Nilai tersebut jauh melebihi batas minimum reliabilitas sebesar 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Dengan kata lain, seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN. Temuan ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya yang terjadi pada ASN Satpol PP Kabupaten Garut.

3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut

Penulis melakukan pengukuran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji parsial (uji t).

Tabel 5.

Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	.092	.219		.419	.678		
	TOTAL X1	.884	.091	.854	9.743	.000	.293	3.413
	TOTAL X2	.125	.092	.119	1.362	.181	.293	3.413
a. Dependent Variable: TOTAL Y								

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,884 dengan nilai t-hitung sebesar 9,743 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ASN. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi.

Berdasarkan hasil observasi, ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi terlihat lebih aktif dalam melaksanakan tugas lapangan, lebih disiplin dalam kehadiran, serta lebih cepat dalam merespons berbagai permasalahan ketertiban umum yang terjadi di masyarakat. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurida Amelia Ramdani dkk. (2023), Artika Simamora (2019), dan Sinaria Patandianan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan ASN Satpol PP Kabupaten Garut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut

Selain motivasi kerja, penulis juga melakukan pengukuran terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

Tabel 6.

Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	.092	.219		.419	.678		
	TOTAL X1	.884	.091	.854	9.743	.000	.293	3.413
	TOTAL X2	.125	.092	.119	1.362	.181	.293	3.413
a. Dependent Variable: TOTAL Y								

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,125 dengan nilai t-hitung sebesar 1,362 dan nilai signifikansi sebesar 0,181. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut secara parsial.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, sebagian besar ASN Satpol PP lebih banyak melaksanakan tugas di luar kantor dibandingkan di dalam kantor. Kondisi tersebut menyebabkan kenyamanan lingkungan kerja fisik bukan menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja ASN. ASN Satpol PP dituntut tetap mampu bekerja secara profesional meskipun menghadapi kondisi cuaca yang tidak menentu, tekanan sosial di masyarakat, maupun keterbatasan sarana dan prasarana tertentu. Oleh karena itu, faktor motivasi internal lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Doni Bachtiar (2012), Artika Simamora (2019), dan Sinaria Patandianan dkk. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi Satpol PP yang memiliki intensitas kerja lapangan lebih tinggi dibandingkan organisasi pemerintahan yang berorientasi administratif. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja ASN, namun bukan faktor utama yang menentukan kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut.

3.5. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut

Penulis melakukan pengukuran terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menggunakan uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

Tabel 7.

Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	6.808	2	3.404	203.239	.000[b]
	Residual	.636	38	.017		
	Total	7.444	40			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1						

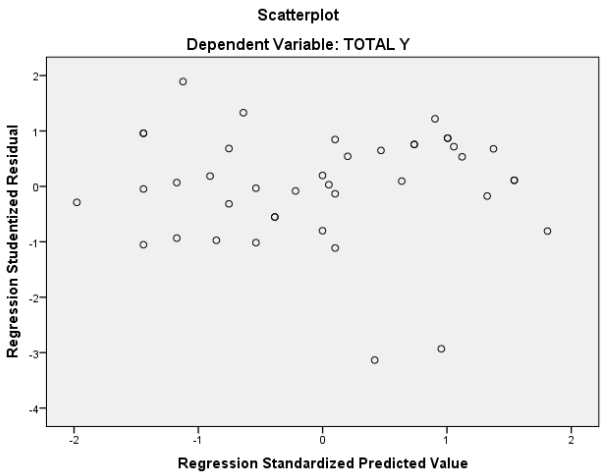
Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai F-hitung sebesar 203,239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal secara bersama-sama.

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.956[a]	.915	.910	.12942
a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1				
b. Dependent Variable: TOTAL Y				

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,910. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 91 persen variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, sistem penghargaan, dan faktor individual lainnya.

Gambar 1.
Diagram Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan membentuk pola yang relatif linear. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah sesuai dan mampu menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja ASN, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh motivasi kerja. Ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama, pengaruh yang dihasilkan menjadi sangat kuat terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramdani dkk. (2023), Simamora (2019), dan Patandianan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

Berdasarkan seluruh hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membangun motivasi kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja ASN perlu diarahkan pada pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut. Temuan ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan

koefisien regresi sebesar 0,884. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi ASN untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sama halnya dengan temuan penelitian Ramdani dkk. (2023), Simamora (2019), dan Patandianan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya karena karakteristik ASN sebagai pelayan publik membutuhkan dorongan internal yang kuat agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pada konteks Satpol PP Kabupaten Garut, motivasi kerja menjadi sangat penting karena tugas yang diemban tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga melibatkan aktivitas lapangan yang memerlukan kesiapsiagaan, keberanian, dan ketegasan dalam penegakan peraturan daerah.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori motivasi dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti penghargaan, pencapaian prestasi, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi lapangan, ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi terlihat lebih aktif dalam menjalankan tugas operasional, lebih cepat merespons permasalahan ketertiban umum, serta memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan ASN yang motivasinya lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kualitas pekerjaan, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Berbeda dengan temuan penelitian Sufyan dkk. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN dan harus dimediasi oleh disiplin kerja, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, metode analisis yang digunakan, serta karakteristik responden penelitian. Pada Satpol PP Kabupaten Garut, motivasi kerja tampaknya telah menjadi bagian dari budaya kerja organisasi sehingga mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja ASN.

Temuan penting lainnya dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN secara parsial. Meskipun memiliki hubungan positif dengan kinerja ASN, nilai signifikansi sebesar 0,181 menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum mampu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut. Temuan ini menunjukkan adanya karakteristik unik pada organisasi Satpol PP yang membedakannya dengan organisasi pemerintahan lainnya.

Berbeda dengan temuan Bachtiar (2012), Simamora (2019), dan Patandianan dkk. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya berperan sebagai faktor pendukung. Temuan ini menolak sebagian hasil penelitian sebelumnya karena karakteristik objek penelitian yang berbeda. ASN Satpol PP lebih banyak bekerja di lapangan dibandingkan di lingkungan kantor sehingga kenyamanan lingkungan kerja fisik tidak menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Hasil observasi menunjukkan bahwa ASN Satpol PP tetap dituntut bekerja secara optimal meskipun menghadapi kondisi cuaca yang tidak menentu, keterbatasan sarana pendukung, maupun tekanan sosial dari masyarakat. Kondisi tersebut membentuk karakter ASN yang lebih mengandalkan motivasi internal dibandingkan kenyamanan lingkungan kerja. Dengan demikian, faktor lingkungan kerja menjadi kurang dominan dibandingkan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut.

Temuan yang paling menarik dalam penelitian ini adalah ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja dianalisis secara simultan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 203,239. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,910 menunjukkan bahwa 91% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Sama halnya dengan temuan Ramdani dkk. (2023), Simamora (2019), dan Patandianan dkk. (2022), penelitian ini menemukan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya karena menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak dapat dilakukan hanya melalui satu pendekatan saja, melainkan memerlukan kombinasi antara penguatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang menentukan kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut, sedangkan lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh motivasi kerja. Temuan ini memperluas kajian mengenai kinerja ASN khususnya pada organisasi yang memiliki karakteristik kerja lapangan tinggi seperti Satpol PP.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa karakteristik pekerjaan Satpol PP menjadi faktor yang membedakan hasil penelitian ini dengan sebagian besar penelitian sebelumnya. ASN Satpol PP memiliki intensitas kerja lapangan yang tinggi sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas lebih banyak ditentukan oleh kesiapan mental, kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi individu dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik. Temuan ini menunjukkan bahwa karakter organisasi memiliki peran penting dalam menentukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan menarik lainnya adalah tingginya nilai koefisien determinasi sebesar 91 persen. Angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut. Namun demikian, masih terdapat 9 persen variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi pegawai, disiplin kerja, sistem penghargaan, serta beban kerja.

Penulis juga menemukan bahwa ASN dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki tingkat tanggung jawab dan pemahaman tugas yang lebih baik, sedangkan ASN dengan masa kerja yang lebih singkat memiliki semangat kerja dan antusiasme yang tinggi. Kombinasi antara pengalaman dan semangat kerja tersebut menjadi modal penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut serta menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN, namun tetap memiliki hubungan positif sebagai faktor pendukung. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 91 persen. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN Satpol PP Kabupaten Garut perlu difokuskan pada penguatan motivasi kerja melalui pengembangan karier, pemberian penghargaan yang adil, peningkatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya melibatkan 41 ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Garut. Selain itu, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja ASN seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, dan sistem penghargaan. Keterbatasan waktu dan biaya penelitian juga menyebabkan pengumpulan data hanya dilakukan dalam satu periode penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian mengenai kinerja ASN masih dapat dikembangkan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, kepuasan kerja, maupun sistem penghargaan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada instansi pemerintah lainnya atau membandingkan beberapa daerah berbeda sehingga menghasilkan temuan yang lebih luas dan mendalam mengenai peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Garut beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan dukungan penelitian, serta seluruh responden dan pihak terkait yang membantu kelancaran penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Amin, M., & Syahruna, A. (2014). Peranan Budaya Tudang Sipulung/Appalili dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Bergesernya Nilai Budaya Pertanian di Sulawesi Selatan. Sosiohumanika. https://www.academia.edu/85607209/Peranan_Budaya_Tudang_Sipulung_Appalili_dan_Faktor_faktor_yang_Mempengaruhi_Bergesernya_Nilai_Budaya_Pertanian_di_Sulawesi_Selatan

Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*, 361–369. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006

Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The effect of work motivation and commitment on teacher performance. *International Journal of Science and Society*, *3*(4). https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i4.397

Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan". *Management Analysis Journal*, *1*(1).

Ding, M., & Wang, C. (2023). Can public service motivation increase work engagement? A meta-analysis across cultures. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060941

Gatiningsih. (2015). Identifikasi data base kependudukan sebagai produk pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan (SIAK) di Kabupaten Bandung. *Jurnal Dukcapil*, *3*(2), 107–126.

Heru. (2024). Satpol PP Garut sita 432 botol miras, Bupati tegaskan Garut nol persen alkohol. *Newstasikmalaya.Com*. https://newstasikmalaya.com/satpol-pp-garut-sita-432-botol-miras-bupati-tegaskan-garut-nol-persen-alkohol

Herzberg, F. (1993). *Motivation to work* (1st ed.). Routledge.

Kansil, C. S. T., & Fitriyani, H. (2024). Aktualisasi kearifan lokal gerakan anti korupsi melalui karang taruna di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sejarah*, *4*(2). https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/humaniora/article/view/793/683

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia *perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.

Papap, H. (2024). Satpol PP Garut Terima Penghargaan atas Penindakan Barang Ilegal Terbanyak di Jawa Barat. *Kabargarut*. https://api.garutkab.go.id/news/satpol-pp-garut-terima-penghargaan-atas-

penindakan-barang-ilegal-terbanyak-di-jawa-barat

Patandianan, S., Modding, B., & Serang, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, *2*(1), 106–123. https://doi.org/10.52103/jaf.v2i1.1107

Perbup Garut No 68. (2022). *PERATURAN BUPATI GARUT NOMOR 68 TAHUN 2022 TENTANG RENCANA KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA TAHUN 2023*.

Ramdani, N. A., Sucipto, B., & Ntesseo, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pertanahan Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(4), 3581–3589. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Riyo Adi Sanjaya. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Educational and Life Sciences*, *2*(8). https://doi.org/10.59890/ijels.v2i8.2338

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Salim, H. J. (2024). Hasil Pemeriksaan 14 Oknum Satpol PP Garut Dukung Gibran, Bawaslu: Tidak Ada Unsur Pidana Pemilu. *Liputan6.Com*. https://www.liputan6.com/pemilu/read/5512063/hasil-pemeriksaan-14-oknum-satpol-pp-garut-dukung-gibran-bawaslu-tidak-ada-unsur-pidana-pemilu

Simamora, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN. *Repository Universitas HKBP Nommensen*.

Simangunsong, F., & Tahir, M. I. (2018). Strategy of Local Government in Tourism Development of Marina Beach in Bantaeng Regency South Sulawesi Province. *Open Journal of Social Sciences*, *06*(01). https://doi.org/10.4236/jss.2018.61004

Sufyan, Moh. I. A., Hamdun, E. K., & Praja, Y. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *3*(1). https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4621

Syaefullah, S. (2019). Dampak Pelanggaran ASN Atas SE Menteri PANRB N0. B/2355/M.PANRB/07/2015 Dalam Layanan Birokrasi. *JATISWARA*, *34*(1). https://doi.org/10.29303/jtsw.v34i1.188

Syaefullah, S., Darmawan, A., & Rudi, V. (2022). Local Government Innovation in Implementing Mandatory Authorities in The Health Office Central Lombok District. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, *2*(7). https://doi.org/10.36418/eduvest.v2i7.532

Taufik. (2024). *Prestasi Gemilang Satpol PP Garut dalam HUT ke-74 Polisi Pamong Praja*. Garutintannews. https://garutintannews.com/2024/05/prestasi-gemilang-satpol-pp-garut-dalam-hut-ke-74-polisi-pamong-praja/

Undang-Undang RI No 20. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400