



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Pekan Tanjung Morawa

Anaya Armithia Parinduri, Syafrizal, M. Prasetyo Wibowo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

anayaarmithia911@gmail.com, syafrizall@fe.uisu.ac.id, prasetyo@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Pekan Tanjung Morawa*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pekan Tanjung Morawa. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah motivasi kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Pekan Tanjung Morawa, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pekan Tanjung Morawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai serta semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pekan Tanjung Morawa.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study is entitled *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Pekan Tanjung Morawa Village Office*. This research aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance, determine and analyze the effect of the work environment on employee performance, and determine and analyze the simultaneous effect of work motivation and the work environment on employee performance at the Pekan Tanjung Morawa Village Office. The research problems are whether work motivation affects employee performance, whether the work environment affects employee performance, and whether work motivation and the work environment simultaneously affect employee performance. This study employs a quantitative approach with data collection methods through distributing questionnaires to respondents. The population comprises all employees of the Pekan Tanjung Morawa Village Office, with a sample size of 30 respondents. The acquired data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the magnitude of the independent variables' effect on the dependent variable. Prior to regression analysis, the data underwent data quality tests and classical assumption tests to meet the requirements for hypothesis testing. The results indicate that work motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Pekan Tanjung Morawa Village Office. This demonstrates that higher work motivation and a better work environment lead to higher employee performance in carrying out duties and responsibilities. Therefore, enhancing work motivation and creating a conducive work environment must receive attention in efforts to improve employee performance at the Pekan Tanjung Morawa Village Office.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Instansi pemerintahan pada tingkat kelurahan merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan tersebut menuntut aparatur kelurahan untuk memiliki kinerja yang optimal, efektif, dan sesuai standar. Dalam konteks ini, kinerja

pegawai menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di tingkat paling dekat dengan warga. Pegawai adalah aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan instansi. Namun instansi seringkali mengalami hambatan dalam menilai kinerja pegawai secara efisien. Oleh karena itu kinerja menjadi salah satu peran penting dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Adamy (dalam Fariz, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja actual yang akurat. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Darmawangsa (dalam Fariz, 2022) Motivasi tumbuh berdasarkan sikap pegawai untuk menghadapi kondisi kerja dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan instansi. Serta dorongan atau motivasi pada pegawai sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan pelayanan publik ini dapat tercapai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam penyelesaian tugas. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas dan berdampak pada kualitas layanan publik. Selain motivasi, beberapa faktor mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan tekanan, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut (Widyaningrum, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang tepat, lingkungan kerja Menurut (Suryadi & Yusuf, 2022) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan. Kajian mengenai motivasi dan lingkungan kerja tidak terlepas dari kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM berfokus pada bagaimana instansi mengelola pegawai melalui perencanaan, pengembangan, pengawasan, serta upaya peningkatan kesejahteraan agar tujuan institusi dapat tercapai. Dalam instansi pemerintahan kelurahan, penerapan MSDM yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki motivasi yang kuat dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung produktivitas. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan di kelurahan menjadi relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Pekan Tanjung Morawa”**

2. Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada sebuah kantor kelurahan di kecamatan Tanjung Morawa yaitu Kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa yang beralamat di Pekan Tanjung Morawa Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Objek penelitian dalam suatu penelitian adalah variabel yang menjadi fokus untuk dikaji dan dianalisis guna memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, objek penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel yang dipengaruhi, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Pegawai di Kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa berjumlah 30 Pegawai. Teknik penentuan sampel di dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh adalah yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 81). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi kecil sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian. Dengan demikian sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa berjumlah 30 Pegawai.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*), dengan motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode antara lain wawancara, kuisioner (angket), observasi, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan melakukan pengukuran yang dinyatakan dengan angka-angka. langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis kuantitatif adalah teknik deskriptif untuk menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dan atau generalisasi. Uji asumsi klasik adalah analisis untuk menguji layak atau tidaknya data yang dipakai dalam penelitian, untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji kuesioner digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Uji reabilitas dilakukan dengan uji croanbach alpha, penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Uji refresi linear berganda menggunakan persamaan regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov serta analisis grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Kemudian selanjutnya uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas menggunakan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), uji heteroskedastisitas dengan pengujian dilakukan dengan metode Glejser dan pengamatan grafik *scatterplot*. Uji Hipotesis meliputi uji parsial (t) dan uji simultan (F) serta koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

3. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan jumlah 22 orang atau 73,30% dari responden laki-laki sebanyak 8 orang atau 26,70%. Rentang usia terbanyak para pegawai kantor kelurahan pekan Tanjung Morawa. Rentang usia produktif yaitu 21 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau 43,30% dan yang paling sedikit Adalah rentang usia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, edangkan untuk jenjang pendidikan tertinggi responden adalah sebanyak 21 orang atau 70%.

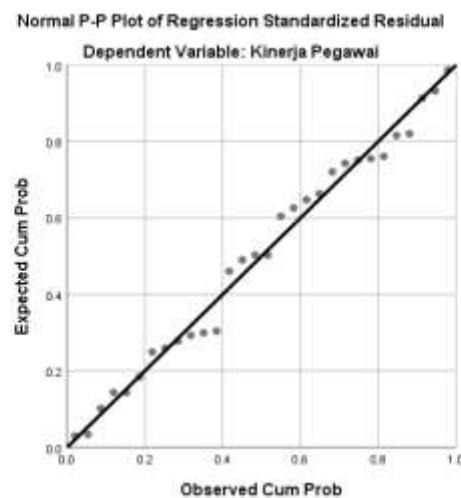
Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas yang dilaksanakan bersama 30 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1) dengan 5 item pertanyaan, Lingkungan Kerja (X_2) dengan 6 item pertanyaan, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 3 item pertanyaan bahwa seluruh pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Uji reabilitas menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,60$ dengan hasil penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar grafik. Berdasarkan gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas juga dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75416495
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.075
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

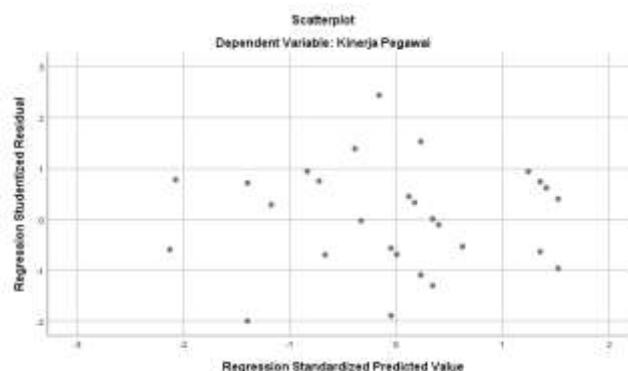
Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.601	1.663
	Lingkungan Kerja	.601	1.663

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja, dan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.973	1.606		-1.851	.075
	Motivasi Kerja	.245	.089	.317	2.767	.010
	Lingkungan Kerja	.407	.071	.653	5.700	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar -2,973 dan untuk motivasi kerja (nilai β) sebesar 0,245 dan Lingkungan kerja (nilai β) sebesar 0,407. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,973 + 0,245X_1 + 0,407 X_2$$

Dapat diketahui bahwa : (1). Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar -2,973 artinya jika variable Motivasi, Lingkungan Kerja bernilai 0 atau tidak ada sama sekali maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar -2,973. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja harus ada pada setiap pegawai. (2). Koefisien regresi $X_1 = 0,245$ artinya jika Motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan sebesar 0,245. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Koefisien regresi $X_2 = 0,407$ artinya jika lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan maka kinerja karyawan menurun akan naik sebesar 0,407. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 4. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.973	1.606		-1.851	.075
	Motivasi Kerja	.245	.089	.317	2.767	.010
	Lingkungan Kerja	.407	.071	.653	5.700	.000

Berdasarkan tabel 5.14 pada statistik uji-t yang terdiri dari Motivasi(X_1), LingkunganKerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan(Y): (1). Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table ($2,676 > (1,7033)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.010 < 0.05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2). Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table ($5,700 > (1,7033)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.006	2	30.503	49.931	.000 ^b
	Residual	16.494	27	.611		
	Total	77.500	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 49,931 lebih besar dari F table yaitu 2,05183 serta nilai Pvalue sebesar 0,00b lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,887 sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikategorikan sangat kuat. koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,787 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variable Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 78,7% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 21,3% ($100\% - 78,7\%$) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan dampak positif bagi Kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa karena dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka pihak kantor perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai upaya, seperti pemberian penghargaan (reward), peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, pemberian kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta pemberian apresiasi terhadap hasil kerja pegawai. Selain itu, pimpinan juga perlu memberikan dorongan dan perhatian kepada pegawai agar semangat kerja tetap terjaga sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Fariz (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan dampak positif bagi kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai. Pihak kelurahan perlu mempertahankan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan, meningkatkan komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, perusahaan atau instansi juga perlu memperhatikan fasilitas kerja seperti kebersihan ruangan, pencahayaan, ventilasi udara, serta sarana pendukung lainnya agar pegawai merasa nyaman selama bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendro Cahyono (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Niti semito dalam Pujiati (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi atau organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendro Cahyono (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Nitisemito dalam Pujiati (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi atau organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak dari hasil penelitian ini bagi kantor Kelurahan Pekan Tanjung Morawa adalah perlunya pihak instansi untuk terus meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman. Selain itu, pimpinan juga perlu memberikan dukungan dan arahan yang baik kepada pegawai agar semangat kerja tetap terjaga dan produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dolly V.P Sitanggang (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Umar dalam Yulianti et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan memiliki semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dolly V.P Sitanggang (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Umar dalam Yulianti et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan memiliki semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi 2,767, sedangkan lingkungan kerja 5,700. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi Lingkungan kerja pegawai kantor kelurahan pekan Tanjung Morawa lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pengertian dari lingkungan kerja menurut Widyaningrum (dalam Sembiring et al., 2025) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Pekan Tanjung Morawa. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah: 1). Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Pekan Tanjung Morawa hipotesis pertama diterima, 2). Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Pekan Tanjung Morawa hipotesis kedua diterima, 3). Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Pekan Tanjung Morawa hipotesis ketiga diterima.

Reference

1. Fariz, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
2. Hendro, Cahyono (2024). Pengaruh Motivasi, Penilaian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat.
3. Kelurahan Pekan Tanjung Morawa. (2025). *Profil Kelurahan Pekan Tanjung Morawa*. Dokumen Internal
4. Kurniawan, A., & Martadisastra, D. S. (2022). Pengaruh Manajemen Kualitas Total Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Property The Effect Of Total Quality Management And Knowledge Management Of Organizational Performance Property Company ' S. 19(2), 277–285. <https://doi.org/10.29264/Jkin.V19i2.10983>
5. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
6. Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 12, 3–8
7. Pujiati, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sandin Indonesia. 13(2), 134–143.
8. Rohendi, E. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi Pendahuluan Kerangka Pemikiran.
9. Sembiring, M., Sitepu, I. U., Rosalina, L., Ginting, B., & Br, P. E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 4(6), 2445–2456.
10. Sitanggang, D. V. (2021). Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur.
11. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
12. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
13. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
14. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
15. Yulianti, Abadi, R. R., & Abadi, R. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentral 88 Makassar. 10(1).