

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang

Diajeng Ely Tritama¹, Sri Gustina Pane², Julkarnain³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara

diajengelytritama01@gmail.com

Published: January 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sumber data diperoleh dari data sekunder yaitu data responden dan sumber data primer yaitu wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu 37 orang pegawai yang berada di Kantor Camat Pagar Merbau, digunakan teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh untuk menarik sampel penelitian dikarenakan populasi penelitian relatif kecil. Metode analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas untuk mengetahui keakuratan alat ukur atau instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang diuji dengan menggunakan *spss versi 27*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, serta motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Setiap instansi atau organisasi pasti memiliki banyak hal yang dapat mereka gunakan untuk mencapai tujuannya. organisasi berusaha menggabungkan semua yang mereka miliki dari tenaga kerja hingga uang agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan hasil yang maksimal. Hal-hal tersebut disebut sebagai sumber daya. Sumber daya sangat penting karena dapat membuat semua kegiatan di organisasi itu dapat berjalan.

Mangkunegara (2017:29), menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran seberapa baik seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan dari mereka. Dengan kata lain, kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu siap untuk mengenali dan mengatasi segala masalah yang menghambat kinerja pegawai, baik dari masalah yang sudah terjadi maupun yang berpotensi terjadi di masa depan. Setiap masalah yang muncul terkait kinerja pegawai akan berdampak langsung dan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Robbins (2018:15) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi ini sesuatu dorongan dalam diri seseorang yang membuat semangat bekerja. Jika pegawai semangat, mereka pasti bakal kerja lebih baik dan hasilnya juga bagus. Maka banyak organisasi atau perusahaan yang berusaha membuat pegawainya semangat dalam bekerja. Caranya bermacam-macam, misalnya

diberikan bonus, fasilitas yang tersedia dan penghargaan atau apresiasi. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan lebih terdorong untuk mengerahkan potensi terbaiknya.

Selanjutnya Kasmir (2019:192) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi yang mengelilingi individu dalam menyelesaikan tugasnya. Elemen-elemen yang membentuk lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan aspek sosial. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung organisasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan mengurangi stres. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada Kantor Camat Pagar Merbau masih banyak pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerjanya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian meja pegawai terkadang masih kosong saat jam kerja berlangsung dan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang harus diperintah dulu oleh atasan, serta kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Rendahnya motivasi pegawai dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti kurangnya penghargaan atau prestasi yang diberikan atasan atas hasil kerja, serta kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan dapat membuat pegawai merasa tidak diperhatikan dan kurang memiliki motivasi.

KAJIAN TEORI

Secara garis besar, motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. motivasi dapat bersifat intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri, atau ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) , motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang untuk mencapai hasil maksimal. Dorongan ini berasal dari kata Latin “*movere*” atau “menggerakkan”, intinya motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Ada beberapa para ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut Affandi (2018:66), lingkungan kerja adalah seluruh hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Lingkungan kerja adalah gabungan dari berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, mulai dari peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi fisik tempat kerja, cara kerja yang diterapkan, serta sistem kerja baik secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti,2017:4).

Berdasarkan penjelasan para ahli, lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di tempat kerja, mulai dari kondisi fisik seperti tata ruangan hingga faktor psikologis seperti hubungan antar karyawan. Semua faktor ini secara langsung atau tidak langsung dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi/organisasi, karena jika kinerja pegawai baik maka tujuan yang diharapkan instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Affandi (2021:83-84) Kinerja adalah kesungguhan seseorang atau kelompok untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai yang dengan apa yang diharapkan. Menurut (Wijokarno *et.,al* 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang ditentukan.

METODE

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah Kantor Camat Pagar Merbau yang beralamat di jalan Galang Desa Pagar Merbau I Dusun II Kab. Deli Serdang. Objek Penelitian adalah motivasi sebagai variabel X_1 dan lingkungan kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja sebagai variabel Y .

Di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pagar Merbau serta Kepala Desa sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang pegawai.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Regresi Linear Berganda

Dilakukan uji regresi linear berganda dikarenakan variabel bebas yang diteliti lebih dari satu, pengujian ini dilaksanakan agar mengetahui pengaruh dua variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial parsial hipotesis bahwa setiap variabel independen memiliki hubungan signifikan dengan variabel dependen. Ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk

mengetahui kebenaran pengujian hipotesis maka digunakan rumus: $t: \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Keterangan :

t: nilai hitung

r: nilai koefisien korelasi

n: jumlah sampel

Uji simultan

Digunakan untuk mengetahui melihat apakah kepemimpinan dan pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%, yang setara dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D: determinasi

r^2 : koefisien korelasi ganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Dilakukan uji regresi linear berganda dikarenakan variabel bebas yang diteliti lebih dari satu, pengujian ini dilaksanakan agar mengetahui pengaruh dua variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.002	3.179		1.888	.068
	TAB.X1	.398	.176	.363	2.261	.030
	TAB.X2	.376	.174	.348	2.165	.038

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon \text{ atau } Y = 6.002 + 0.398X_1 + 0.376 X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresinya, yaitu :

- Nilai konstanta sebesar 6.002, yang artinya apabila motivasi dan lingkungan kerja bernilai 0 atau diabaikan maka kinerja pegawai kantor camat sebesar 6.002.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebanyak 0.398, bermakna setiap kenaikan motivasi sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang sebanyak 39.8%
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebanyak 0.376, bermakna setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka bisa menaikkan kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang sebanyak 37.6%.

Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat secara terpisah, dilakukan uji t. Dilakukan dengan cara menyelisihkan ttabel dengan thitung, yaitu $thitung > ttabel$ dan taraf signifikansi < 0.05 . pada penelitian ini didapatkan ttabel sebesar 1.69092.

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.002	3.179	1.888	.068
	Motivasi	.398	.176	.363	.030
	Lingkungan Kerja	.376	.174	.348	.038

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai thitung variabel motivasi sebesar $2.261 > ttabel 1.69092$ dan α sebesar $0.30 < 0.05$. Ini menggambarkan bahwasanya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, sehingga hipotesis (H1) diterima.
2. Diperoleh nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar $2.165 > ttabel 1.69092$ dan α sebesar $0.038 < 0.05$. Ini menggambarkan bahwasanya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, sehingga hipotesis (H2) diterima.

Uji F

Pengaruh secara simultan antar variabel X dengan variabel Y menggunakan uji F, membandingkan hasil fhitung > ftabel. Ftabel penelitian ini sebesar .

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.817	2	88.908	10.973	.000 ^b
	Residual	275.480	34	8.102		
	Total	453.297	36			

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Diketahui dari tabel Fhitung sebesar $10.973 > 3.28$ dan α yaitu $0.000 < 0.05$, kesimpulannya adalah jika variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, sehingga hipotesis (H3) diterima.

Uji Determinasi (R²)

Pada dasarnya uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar sebuah model menguraikan variasi variabel dependen.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.357	2.84647

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Melalui tabel 5.14 diperoleh R square sebesar 0.392 maka dari itu, terdapat pengaruh sebesar 39.2% antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat pagar merbau kabupaten deli serdang. Kemudian sisanya sebesar 60.8% ($100\% - 39.2\%$) dipengaruhi variabel lain diluar yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.
- b. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Pagar Merbau. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.
- c. Motivasi dan Lingkungan Kerja bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung serta nyaman, maka kinerjanya juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFAPUBLISHING.
- Bangun, Wilson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Askara.
- Aprizal, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 23-31.
- Dachi, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. STIE Nias Selatan.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism, 2(1), 59-68.
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.HIJRI, Jurnal Manejemen Pendidikan Dan Keislaman, 8(1), 107–123.
- Hajijah, S. N., Firmani, A., & Asyfia, K. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Jurnal EBI, 4(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia :Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyati, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN, TATA RUANG DAN PERTANAHAN KABUPATEN TEGAL. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. JESS (Journal of Education on Social Science), 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>.
- Kapahang, F. F., Rorong, A. J., & Tampi, G. B. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor kecamatan ratahan kabupaten minahasa tenggara). Jurnal administrasi publik, 3(031).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.
- Nanang Setiawan, 2021. Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal

- Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik. Volume 1, ISSUE 3, September. E-ISSN: 2747-1993, P-Issn: 2747-2000.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Pribadi, H. N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KAROSERI BUS PUTRA PELANGI KOTA TEGAL. Universitas Pancasakti Tegal.
- Rani, K., & Pasek, G. W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukasada. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 246-254.
- Robbins. S. 2016. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Rosminah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sakiman, 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak No-PNS Kabupaten Kulon Prongo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, vol. 1, ISSN: 2715-2456.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Soselisa, H., & Killay, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 76-87.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LEARNING ORGANIZATION DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.