



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Kota Semarang

Alexander Nova Vernando^{1*}, Muh Fajrul², Anang Tri Wahyono³, Erlitawati Kaharudin⁴

¹⁻⁴Kewirausahaan, Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: alexandernovavernando@gmail.com

Abstract. Human Resources (HR) is one of the important factors in every existing government agency. Superior human resources are one of the main keys in determining the success and competitiveness of a government agency. This study aims to understand the influence of work motivation and work environment on employee performance. Work motivation is defined as the internal and external drives that influence employee behavior, while the work environment refers to the physical and psychological conditions of the workplace. Employee performance is measured through efficiency, effectiveness, and productivity in carrying out their duties and responsibilities. The number of samples in this study was 74 employees using saturated sampling. The results of the study show that work motivation and work environment have a significant influence on employee performance. The results of the study show that work motivation partially has a significant and positive effect on employee performance, with a calculated t of $2.532 > t \text{ table } 0.678$ and a significance value of $0.027 < 0.05$. Work motivation positively influences employee performance because motivated employees tend to show better performance. Meanwhile, the work environment partially also has a very significant and positive influence on employee performance, with a calculated t result of $1.914 > t \text{ table } 0.678$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. A conducive work environment also contributes to improving employee performance. However, this study also found that work motivation and the work environment cannot function optimally without the support of management and appropriate service policies. Therefore, it is recommended for government agencies to continue implementing effective motivational strategies and creating a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: Employee Performance; Environment; Government Agency; Human Resource Management; Motivation.

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting yang terdapat di setiap kedinasan yang ada. Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu kedinasan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan, sementara lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Kinerja karyawan diukur melalui efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 pegawai dengan menggunakan *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan hasil t hitung $2,532 > t \text{ tabel } 0,678$ serta nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif karena pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sementara, lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan hasil t hitung $1,914 > t \text{ tabel } 0,678$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa adanya dukungan manajemen serta kebijakan kedinasan yang tepat. Oleh karena itu, disarankan bagi kedinasan untuk terus menerapkan strategi motivasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Instansi Pemerintah; Kinerja Pegawai; Lingkungan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Pada zaman sekarang berbicara tentang kinerja dari pada pegawai juga tak lepas dari faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Sejak manusia lahir, hubungan dengan manusia lain yang dekat dengannya.

Dikenal dengan istilah *significant others* membawa pengaruh dominan dan panjang dalam kehidupan seseorang (Psikologi et al., 2026). Pada riset ini faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang dijadikan sebagai faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai di era globalisasi serta persaingan yang semakin ketat, kedinasan harus selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai untuk meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan kedinasan. Tujuan hidup merupakan hal-hal yang seseorang rencanakan untuk hidupnya pada hari ini, besok, dan yang akan datang (Pemikiran et al., 2023). Kinerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang pegawai bersifat perorangan. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja (Pusparani, 2021). Kinerja berfokus pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar kedinasan. Kinerja juga adalah suatu hasil dan usaha individu yang dicapai dengan adanya kemampuan serta perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam upaya ini, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang sangat penting. Motivasi kerja berhubungan dengan tingkat keinginan dan kemauan pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif serta efisien, sedangkan lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan keinginan dan kemauan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif serta efisien. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai. Namun, masih banyak kedinasan yang tidak memahami betul bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan keberhasilan pegawai. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami serta mengetahui apakah motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan apakah lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Dan mengetahui sejauh mana kinerja pegawai serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai hasilnya penulis ingin mengetahui antara X1 dan X2 manakah yang lebih mempengaruhi dari keduanya.

2. KAJIAN TEORITIS

Rizki Amalia Putri et al (2023), dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, kinerja adalah salah satu hal yang paling diutamakan. Dengan demikian, kualitas yang dimiliki oleh pekerja sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan para pekerja. Untuk memenuhi tuntutan itu maka Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan adalah mereka yang memiliki kemampuan berpikir secara kritis, logis, sistematis, dan kreatif (Utami, 2022). Menurut Karyadi & Ali (2025), motivasi berfungsi sebagai penggerak internal yang mendorong seseorang bertindak, serta menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku, semangat kerja, dan kinerja individu di dalam organisasi atau kehidupan sehari-hari. Sehingga produktivitas yang baik dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah (2022), selain itu kinerja karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, serta produktif. Retnowati et al (2023), keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dialami dalam lingkungan perusahaan. Menurut Rahayu et al (2024) dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Motivasi kerja menjadi dorongan bagi pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya yang muncul atas rangsangan dari luar maupun dari dalam individu. Menurut Agrifina et al (2024) diantaranya adalah faktor motivasi yang berfungsi sebagai usaha dalam pencapaian prestasi. Kemudian Akbar Abbas (2023), motivasi merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Ramayanti et al (2023), penggunaan media, masing-masing individu memiliki motif dan keperluannya sendiri-sendiri.

Amirah et al (2025), motivasi merupakan elemen sentral yang menggerakkan setiap aktivitas manusia, khususnya dalam domain belajar. Berasal dari dalam diri dan tidak memerlukan rangsangan eksternal karena dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, ekstrinsik sebagai respons terhadap rangsangan dari luar.

Basyid (2024), namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Tingkat usaha yang dikeluarkan serta ketekunan yang pegawai lakukan untuk menghadapi tantangan. Didunia kerja, setidaknya ada faktor internal dan eksternal yang memberikan pengaruh baik kemampuan bawaan serta lingkungan dan rekan kerja. Menurut Elfira et al (2021) bagi pegawai yang berpikir bahwa yang utama tujuan dalam hidup adalah untuk bekerja, karir pegawai menjadi inti dari kehidupan. Kerja yang baik dapat terlihat dengan adanya efektivitas berupa kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sementara menurut Hariroh & Afandi (2021) prestasi dianggap sebagai sebuah pencapaian atau keberhasilan dari segala kerja keras yang sudah dilakukan seseorang. Peralatan yang perlu dilakukannya pemastian mampu untuk menjadi pendukung pemenuhan produk. Prosedur kerja yang baik dan tepat menjadi pendukung proses dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, keterampilan yang dimiliki pegawai memberikan peran dalam pemanfaatan alat serta fasilitas. Umiyarzi (2021), sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain.

Bahwa cakupan lingkungan kerja sendiri meliputi sarana dan prasarana serta aspek sosial menjadi pendukung untuk melakukan pekerjaannya. Pekerja yang melaksanakan pekerjaannya membutuhkan lingkungan yang dapat menjadi pendukung produktivitas. Menurut Her Susilo & Seprhianti (2025), dapat pula diartikan lingkungan kerja dengan kata lain merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok atau komunitas dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visinya perusahaan tersebut dan misinya perusahaan tersebut. Rahmawati & Ghasya (2024) terakhir perubahan situasi dan kondisi secara signifikan juga mempengaruhi kemampuan individu dalam mengendalikan dirinya. Sedarmayati sendiri memberikan pengelompokan pada lingkungan kerja secara fisik yang berupa berhubungan dengan pekerja dan yang memberikan pengaruh pada kondisi dalam melakukan pekerjaan. Kedua non fisik berupa harmonisasi pekerja di lingkungan.

H1 : Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi kota Semarang.

H2 : Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi kota Semarang.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi kota Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan membahas metode penelitian kuantitatif (Berlianti et al., 2024). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai dinas koperasi kota Semarang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, sehingga diperoleh 74 orang sebagai sampel yang mewakili setiap strata secara proporsional. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin, yang dirancang berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Proses analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	74	22	30	27.22	2.307
X2	74	24	30	27.38	2.503
Y	74	23	30	27.16	2.312
Valid N (listwise)	74				

Sumber: SPSS, 2026.

Diketahui masing-masing variabel memiliki data sebanyak 74. Nilai rata-rata (mean) untuk X1 adalah 27,22, X2 sebesar 27,38 dan Y sebesar 27,16. Ketiga variabel menjelaskan nilai standar deviasi yang relatif kecil, sehingga data dapat dikatakan tersebar secara cukup merata di sekitar nilai rata-ratanya.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,656	0,226	Valid
	X1.2	0,776	0,226	Valid
	X1.3	0,727	0,226	Valid
	X1.4	0,776	0,226	Valid
	X1.5	0,655	0,226	Valid
	X1.6	0,760	0,226	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,231	0,226	Valid
	X2.2	0,739	0,226	Valid
	X2.3	0,277	0,226	Valid
	X2.4	0,768	0,226	Valid
	X2.5	0,357	0,226	Valid
	X2.6	0,467	0,226	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,608	0,226	Valid

Y2	0,326	0,226	Valid
Y3	0,285	0,226	Valid
Y4	0,937	0,226	Valid
Y5	0,763	0,226	Valid
Y6	0,551	0,226	Valid

Sumber: SPSS, 2026.

Uji validitas melalui penggunaan 74 sampel, jika butir kuesioner memiliki nilai R hitung $>$ R tabel (0,226), sehingga valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,786	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,773	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,767	Reliabel

Sumber: SPSS, 2026.

Disimpulkan jika semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Maka reliabel dan dapat digunakan untuk acuan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas.

Residual	Statistik Shapiro-Wilk	df	Sig.	Kesimpulan
Unstandardized	0.933	74	0.001	Data terdistribusi normal

Sumber: SPSS, 2026.

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data residual dari model regresi linear berganda terdistribusi secara normal. Normalitas residual merupakan salah satu asumsi klasik yang harus terpenuhi agar model regresi dapat dianggap valid secara statistik. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan melalui grafik normal *Probability Plot* (P-P Plot), diperoleh pola sebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal secara konsisten. Pola ini menunjukkan bahwa residual menyebar secara mendekati distribusi normal.

Meskipun tidak disajikan dalam bentuk tabel statistik, seperti nilai uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, interpretasi visual dari grafik P-P Plot sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Tidak ditemukan pola melengkung atau deviasi ekstrem dari garis diagonal, yang menandakan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan terhadap distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dari model regresi ini berdistribusi normal, dan uji normalitas memberikan hasil yang memenuhi syarat untuk melanjutkan interpretasi regresi serta pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

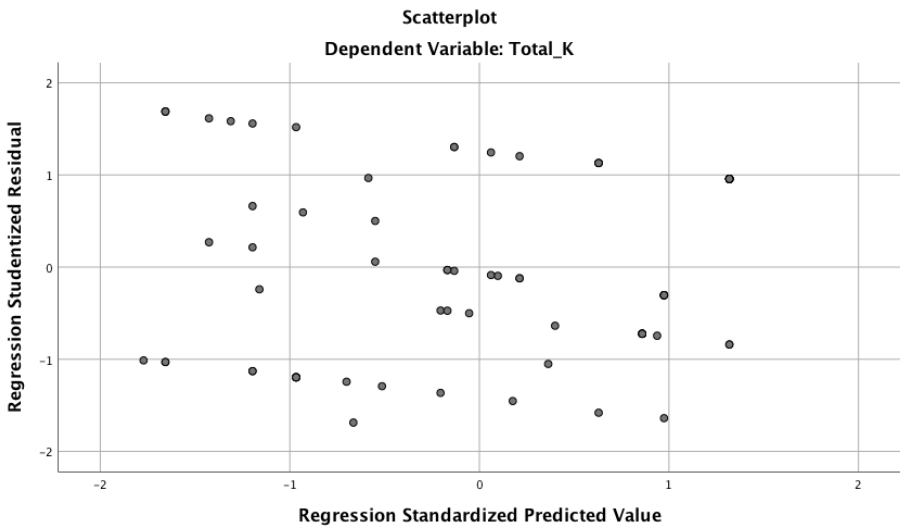
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.893	4.218		4.717	.000		
	X1	.062	.116	.062	.532	.027	.998	1.002
	X2	.204	.107	.221	1.914	.000	.998	1.002

Sumber: SPSS, 2026.

Uji multikolinearitas untuk menentukan hubungan linear yang kuat antara 2 atau lebih dalam model regresi. Hasil pada tabel tersebut X₁ dan X₂ nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: SPSS, 2026.

Hasil dari uji heteroskedastisitas menjelaskan jika penyebaran distribusi titik yang acak memperkuat asumsi bahwa data memiliki sifat homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.232 ^a	.714	.027	2.280	2.172
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: SPSS, 2026.

Diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,172 yang berada diantara 1,5 hingga 2,5, maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	4.218		4.717	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.116	.062	.532	.027
	Lingkungan Kerja (X2)	.107	.221	1.914	.000

Sumber: SPSS, 2026.

Pada tabel di atas bisa disimpulkan yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 = 4,218 + 0,116X_1 + 0,107X_1$$

Nilai konstanta 4.218 dikatakan bila nilai variabel *independent* ini di anggap konstan maka kinerja pegawai terjadi peningkatan. X1 sebesar 0,116 memiliki hubungan positif yang menunjukkan apabila motivasi kerja terjadi peningkatan, kinerja pegawai juga meningkat senilai 0,116 dengan anggapan variabel lain tetap stabil. X2 sebesar 0,107 memiliki hubungan positif yang menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan yang diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,107 dengan syarat variabel konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.532	.678	.027	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	1.914	.678	.000	Signifikan

Sumber: SPSS, 2026.

Motivasi kerja (X₁) dijelaskan jika T hitung > T tabel (2,532 > 0,678) yang memiliki indikasi H1 diterima. Dengan memiliki nilai sign 0,027 < 0,05 yang menjelaskan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X₂) dijelaskan bahwa T hitung > T tabel (1,914 > 0,678) yang memiliki indikasi H2 diterima. Dengan memiliki nilai sign 0,000 < 0,05 yang menjelaskan jika lingkungan kerja berperan kuat dalam membentuk kinerja kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F).

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai	32.018	3.97	.000	Signifikan

Sumber: SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil nilai sign dibawah 0,05 dan nilai F hitung > F tabel (32,018 > 3,97) yang menandakan motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat dikatakan bahwa H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232	.714	.027	2.280

Sumber: SPSS, 2026.

Nilai R² (*R Square*) sebesar 0,054. Variabel independen berkontribusi sebesar 0,054 atau 5,4%. Dapat diartikan variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 5,4% sedangkan 94,6 sisanya dijelaskan di luar penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit*, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,714 sebagaimana ditunjukkan dalam tabel model *summary*. Ini berarti bahwa sebesar 71,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,027 menunjukkan kestabilan model meskipun dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Lebih lanjut, hasil uji simultan (Uji F) memperkuat kesesuaian model dengan nilai F hitung sebesar 32,018 yang jauh lebih besar daripada F tabel sebesar 3,97, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi ini juga telah melewati berbagai uji asumsi klasik, seperti uji multikolinearitas (dengan nilai VIF < 10), uji heteroskedastisitas (dengan sebaran data residual yang acak), serta uji autokorelasi (dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,172).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria model yang baik dan fit secara statistik, serta layak digunakan untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji T menjelaskan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($T_{hitung} = 2,532 > T_{tabel} = 0,678$, dan $sig\ 0,027 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan jika ketika pegawai merasa termotivasi, kinerja pegawai cenderung meningkat.

Selaras dengan teori-teori motivasi yang menjelaskan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Dalam konteks Dinkop Semarang, kedinasan perlu terus berupaya untuk menciptakan kondisi yang menstimulasi antusiasme pegawai, contohnya dengan mengapresiasi kinerja yang baik, membuka peluang untuk pengembangan karier, serta memastikan rasa aman di lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji T juga menjelaskan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($T_{hitung} = 1,914 > T_{tabel} = 0,678$, dengan signifikansi $0,00 < 0,05$). Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang tertata rapi dan harmonis antar pegawai tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta energi pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Bagi Dinkop Semarang, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek-aspek fisik seperti pencahayaan yang cukup dan sesuai, ventilasi yang baik untuk sirkulasi udara yang sehat, serta fasilitas kerja yang lengkap dan memadai. Selain itu, kualitas interaksi sosial antar pegawai juga sangat berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Suasana kerja yang positif dan mendukung akan mendorong produktivitas serta efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, kedinasan harus terus berupaya memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta kolaboratif untuk memastikan pegawai dapat memberikan kontribusi terbaiknya demi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menjelaskan jika motivasi kerja dan lingkungan kerja bersamaan berdampak serta berkontribusi pada kinerja pegawai ($F_{hitung} = 32,018 > F_{tabel} 3,97$) dan signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menekankan jika motivasi kerja dan lingkungan kerja saling berinteraksi serta bersamaan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Guna tercapainya kinerja pegawai yang optimal, kedinasan perlu mengombinasikan etos kerja yang kuat dalam kondisi kerja yang baik, bukan hanya berfokus pada salah satu faktor. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja pegawai, melainkan keduanya saling berinteraksi serta secara bersamaan menentukan hasil kinerja tersebut. Hal ini menegaskan bahwa upaya kedinasan untuk meningkatkan kinerja tidak dapat hanya mengandalkan satu aspek saja, misalnya hanya memperbaiki motivasi atau hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Sebaliknya, kombinasi antara motivasi yang tinggi dengan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kondisi ideal bagi pegawai untuk memberikan performa terbaiknya. Dengan kata lain, kedinasan harus mampu membangun etos kerja yang kuat pada pegawai sembari memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung, sehingga tercipta sinergi positif yang mampu mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan. Pendekatan ini akan membantu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji koefisien determinasi (*R Square*) menjelaskan jika motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 71,4% variasi dalam kinerja pegawai. Artinya, kedua faktor ini turut andil terhadap kinerja pegawai di Dinkop Semarang. Namun, masih ada 28,6% elemen lain yang bisa memengaruhi kinerja pegawai namun tidak termasuk pada penelitian ini. Penelitian berikutnya dapat mengkaji berbagai faktor lain yang belum tercakup dalam studi ini untuk memperoleh gambaran yang memengaruhi kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil studi ini menjelaskan secara nyata jika motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan vital dalam mendorong kinerja pegawai di Dinkop Semarang. Temuan tersebut memberikan kontribusi praktis bagi kedinasan dalam merumuskan langkah-langkah strategis guna mendorong peningkatan performa pegawai dan tercapainya sasaran organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya adalah motivasi kerja serta lingkungan kerja masing-masing memberikan pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja yang diberikan oleh pekerja pada kedinasan secara parsial. Kemudian kinerja pegawai terpengaruh secara simultan oleh keduanya. Sehingga dengan demikian keduanya memberikan pengaruh positif pada variabel.

DAFTAR REFERENSI

- Agrifina, V. F., Vrisilia, V., Agustina, L. N., Supriyadi, S., & Izzatika, A. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik Dan Dinamika Pendidikan*, 12(2), 414–431. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol12issue2page414-431>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Amirah, N., Nirwana, H., & Neviyarni. (2025). Konsep Dan Penerapan Motivasi Dalam Belajar. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 02(03), 406–410. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk/article/view/1989>

- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced). *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 4(September), 129–141.
- Hariroh, F. M. R., & Afandi, D. R. (2021). Analisis pencapaian prestasi akademik melalui perilaku manajemen waktu (analysis of academic achievement through time management behavior). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 71–78. <http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/125>
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Her Susilo, M., & Seprhianti, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 40–57. <https://doi.org/10.46975/z0zsey63>
- Karyadi, B., & Ali, H. (2025). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 3058–3067. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4.5104>
- Pemikiran, S., Zaenal, A., & Nurfauzizah, L. (2023). Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Pentingnya Menentukan Tujuan Hidup Untuk Masa Depan : Analisis. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 31–36.
- Psikologi, F., Dharma, U. S., Penulis, K., Psikologi, F., & Sanata, U. (2026). *Kehadiran Manusia Lain : Kebaikan dan Keburukan Maria Magdalena Nimas Eki Suprawati*. 7(1).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Rahmawati, & Ghasya, D. A. V. (2024). 2147-Article Text-8516-1-10-20240331. <https://Jurnal.Stokbinaguna.Ac.Id/Index.Php/JURDIP>, 4(Bagaimana Pemahaman Pribadi Remaja Tentang Kondisi Psikologisnya), 1520–1538.
- Ramayanti, A. R., Narti, S., & Yanto, Y. (2023). Motif Pengguna Aplikasi Tempo Di Kalangan Ibu Rumah Tangga. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(3), 551–566. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i3.4458>
- Retnowati, E., Darmawan, D., & Putra, A. R. (2023). 94-Article Text-470-1-10-20230718. *Baruna Horizon*, vol 6(1), 31–38.
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Dewan Pendidikan*, 245–256.

Utami, H. B. (2022). Pentingnya Kemampuan Berpikir Kritis dalam Dunia Pendidikan Matematika. *J-PiMat: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 529–538. <https://doi.org/10.31932/j-pimat.v4i2.2025>