

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DITTAHTI POLDA SUMATRA SELATAN

Silfi Sumalia¹, Irwan Septayuda², Wiwin Agustian³, Sulaiman Helmi⁴
silfiumalia06@gmail.com¹, irwan.septayuda@binadarma.ac.id², wiwinagustian@binadarma.ac.id³,
sulaimanhelmi@binadarma.ac.id⁴
Universitas Bina Darma

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,626 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,598 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 15,624 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at DITTAHTI South Sumatra Regional Police. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 57 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.626 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.598 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 15.624 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.581 indicates that work motivation and work environment explain 58.1% of the variation in employee performance, while the remaining 41.9% is influenced by other factors outside the research model. Therefore, improving work motivation and creating a conducive work environment can support the improvement of employee performance at DITTAHTI South Sumatra Regional Police.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi, salah satunya melalui kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Basyid (2024), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang

telah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan, salah satu gambaran motivasi kerja dapat dilihat melalui tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Berdasarkan data periode Maret 2025–Februari 2026, tingkat kehadiran pegawai mengalami fluktuasi, dengan tingkat terendah sebesar 88% pada Desember 2025, sedangkan tingkat ketepatan waktu juga belum konsisten mencapai target organisasi sebesar 95%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Hasil observasi di DITTAHTI Polda Sumatera Selatan menunjukkan masih terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, khususnya penerangan yang kurang baik dan hubungan antarpegawai yang masih kurang baik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, komunikasi, kerja sama, serta fokus pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Syaharuddin (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian, sedangkan penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua faktor tersebut pada pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan.”

METODE PENELITIAN

Objek penelitian

Penulis melakukan penelitian yang berlokasi di di Jl. Jend. Sudirman No.KM.4, RW.5, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151. Adapun objek penelitian ini Adalah pegawai DITTAHTI Polda Sumatra Selatan.

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Dari hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,759 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena t hitung $>$ t tabel ($3,759 > 2,004$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai target pekerjaan secara optimal. Dalam lingkungan kerja DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting karena pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, serta kesiapan dalam menjalankan tugas pelayanan dan pengamanan tahanan.

Motivasi kerja yang terdapat pada pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang merupakan salah satu faktor penting yang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja tercermin dari adanya kemauan pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan ketentuan organisasi.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang memiliki tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kedisiplinan, loyalitas, serta kesiapan dalam menjalankan fungsi pelayanan dan pengelolaan tahanan. Kondisi tersebut membutuhkan motivasi kerja yang baik agar setiap pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan. Motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang menunjukkan motivasi kerja melalui rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan karena tugas yang berkaitan dengan tahanan membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian. Semangat dalam melaksanakan tugas Motivasi kerja juga terlihat dari semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dorongan untuk memberikan pelayanan yang baik, menjaga keamanan, serta menjalankan tugas sesuai aturan menjadi salah satu bentuk motivasi yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.
2. Kedisiplinan kerja, Kedisiplinan menjadi salah satu indikator penting dalam motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan organisasi, serta prosedur kerja yang berlaku.
3. Keinginan untuk mencapai prestasi kerja, Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuan dan memberikan hasil kerja terbaik. Dorongan untuk mendapatkan penghargaan, kepercayaan, maupun pengakuan atas hasil kerja dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hubungan kerja dan dukungan organisasi, Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial dalam organisasi, seperti hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Dukungan dari organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dalam Basyid (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan secara bertingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam organisasi, pegawai yang merasa kebutuhan tersebut terpenuhi akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, misalnya melalui pengakuan atas prestasi dan kesempatan mengembangkan kemampuan, dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa terdapat faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang. Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan oleh organisasi, maka pegawai akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efendi, 2026) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karena motivasi menjadi pendorong utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayogi dan Lesmana (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja yang kuat akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan didukung oleh teori serta penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, penciptaan rasa tanggung jawab, serta pemberian kesempatan pengembangan diri agar kinerja pegawai dapat semakin optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,127 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,127 > 2,004$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Menurut Trisnawati 2026, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertib, dan mendukung pelaksanaan tugas akan memberikan pengaruh terhadap semangat serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, lingkungan kerja menjadi faktor penting karena pegawai melaksanakan tugas yang membutuhkan konsentrasi, kedisiplinan, ketelitian, serta koordinasi yang baik dalam menjalankan pelayanan dan pengelolaan tahanan.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kondisi fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, komunikasi yang baik antarpegawai, serta suasana kerja yang memberikan rasa aman dalam melaksanakan tugas. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, pegawai akan lebih mudah menjalankan tugas dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Lingkungan kerja pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang merupakan salah satu faktor yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai dalam menjalankan fungsi organisasi. Lingkungan kerja yang baik diperlukan karena tugas yang dilaksanakan oleh pegawai DITTAHTI memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, serta koordinasi yang tinggi.

Lingkungan kerja pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Dari sisi lingkungan kerja fisik, kondisi ruang kerja, fasilitas pendukung, kebersihan, keamanan, pencahayaan, serta ketersediaan sarana kerja menjadi faktor yang membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan, komunikasi antarpegawai, kerja sama tim, serta suasana kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Dukungan dari rekan kerja dan pimpinan juga dapat membantu pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan tugas di DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, lingkungan kerja yang tertib, aman, dan disiplin menjadi bagian penting karena pegawai memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan tahanan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman, mendukung koordinasi, serta memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Maka berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, maka semakin baik pula kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kedisiplinan, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan demikian, lingkungan kerja pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penyediaan kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi yang memadai.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 31,913 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung (31,913) > F tabel (3,17) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Menurut (Inggiana, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat, tanggung jawab, serta kemauan

dalam menyelesaikan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kondisi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Pada DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan kedisiplinan, ketelitian, loyalitas, serta koordinasi yang baik. Oleh karena itu, keberadaan motivasi kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi akan lebih berusaha mencapai hasil kerja yang optimal, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membantu pegawai dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut (Yogi 2024) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Dalam konteks DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, tanggung jawab, dan keinginan berprestasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik apabila berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya komunikasi yang baik, kerja sama antarpegawai, serta fasilitas kerja yang memadai.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai membuktikan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi pegawai, tetapi juga perlu didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang baik. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas kerja, kedisiplinan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang karena motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tercermin melalui tanggung jawab, semangat kerja, kedisiplinan, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik mampu mendorong pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan dorongan internal bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal, sedangkan lingkungan kerja memberikan dukungan eksternal yang menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Kombinasi kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan pencapaian kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, Diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja, peningkatan rasa tanggung jawab, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya.
2. Dalam meningkatkan lingkungan kerja, DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang diharapkan dapat terus menjaga dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, menjaga keamanan dan kenyamanan tempat kerja, serta meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai.
3. Bagi pegawai DITTAHTI Polda Sumatera Selatan Palembang, Pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kesadaran dan komitmen dari setiap pegawai, maka pencapaian kinerja yang optimal dapat lebih mudah diwujudkan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau faktor lainnya. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah A (2020b) pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan batik nakula sadewa sleman yogyakarta Journal Competency of Business Vol 4. No I <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Narative Literatur Review. 04(01), journal of information systems and management vol. 5No. 2 (2026) <https://jisma.orge-ISSN: 2829-6591>
- Basyid (2024) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Vol 7 No 1 (2024): Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang vol 7 no 1 2024 <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Farhan1), R. M., & Indriyaningrum2), K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan bisnis, Volume 9 Nomor 1 Juni 2023 72–83. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>.

- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Kinerja karyawan medis Sekolah Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1488/1501>.
- Jenita¹, N. K. S., Astiti², N. P. Y., & I Nyoman Resa Adhika³. (2023). Pengaruh job description, sistem kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas sosial kabupaten ganyar Jurnal EMAS. Vol 4 Nomor 1 Januari 2023 <https://doi.org/10.30388/emas.v4i1.6109>.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat kecamatan sako kota palembang. 19, 162–177 Volume 19, Nomor 2, Edisi Juli-Desember 2024 <https://ejournalsatyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/download/91/86>
- Sanjaya, A. (2025). Produktivitas pegawai sektor publik di indonesia. 14, 2022 jurnal lentera bisnis Volume 14, Nomor 2, Mei 2025 <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Sari, P. N., & Alfian, R. (2023). Analisis Laporan Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pt. Tunas Baru Lampung Tbk Tahun 2018-2020. Jurnal Bisnis Darmajaya, 9(1), 41–50. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3534>
- Shikalepo, E. E. (2020). Defining a Conceptual Framework in Educational Research. June, 17. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26293.09447>.
- Tsuraya, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 2(2). Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.2 Juni 2023 <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Ulya Nurul*), A. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilaznas dewan dakwah islamiyah indonesia jawa barat. 16, 63–69. Jurnal Ilmu Administrasi Volume 16, Nomor 1, Januari 2025 <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>.