

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PADANG UTARA

Salsabila Tamara<sup>1(a)</sup>, Jumiaty<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

<sup>a)</sup>[tamara.salsabilla260921@gmail.com](mailto:tamara.salsabilla260921@gmail.com), <sup>b)</sup>[jumiaty@fis.unp.ac.id](mailto:jumiaty@fis.unp.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

31-05-2024

Diterbitkan Online:

15-08-2024

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

#### Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Performance

#### Corresponding Author:

[jumiaty@fis.unp.ac.id](mailto:jumiaty@fis.unp.ac.id)

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v3i2.202>

### PENDAHULUAN

Pegawai merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan akan langsung berkorelasi dengan kinerja organisasi. Akibatnya, pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab, kesetiaan, dan kedisiplinan. Organisasi harus melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pekerja sesuai dengan sistem yang berlaku untuk meningkatkan kinerja.

Kantor Camat Padang Utara adalah bagian dari pemerintahan yang menyediakan layanan publik. Kantor ini merupakan komponen penting dari struktur pemerintahan Indonesia, khususnya di Kota Padang. Kantor Camat

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh pegawai kantor camat dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R square sebesar 0,770. Ini menunjukkan bahwa 77% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara 23% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

*This study aims to measure the influence of work motivation and work environment on employee performance at the North Padang Sub-District Office. This study uses an associative quantitative method with a saturated sampling approach, where all employees of the sub-district office are sampled. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that work motivation and work environment significantly influenced employee performance, with an R square value of 0.770. This indicates that 77% of the variability in employee performance can be explained by work motivation and work environment. In comparison, the remaining 23% is influenced by other variables not examined in this study.*

membantu dan mendorong pengembangan staf. Meningkatkan manajemen pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, akuntabel, dan berorientasi pada hasil adalah kewajiban pemerintah sebagai representasi kepentingan masyarakat.

Sangat penting untuk menilai kinerja pegawai untuk perbaikan di masa depan. Kualitas, kuantitas, efisiensi, motivasi, dan penyesuaian anggaran pelayanan dapat dinilai dengan bantuan penilaian ini. Namun, pertanyaannya adalah apakah penilaian yang dilakukan cukup untuk menunjukkan kinerja sebenarnya. Cakupan, metode, dan metrik yang digunakan untuk menilai sangat memengaruhi hal ini. Ketika hasil penilaian berbeda di antara

pihak-pihak terkait, penilaian yang terbatas juga akan menghasilkan gambaran kinerja yang terbatas, yang dapat menyebabkan perselisihan.

Laporan evaluasi kinerja Kantor Camat Padang Utara menunjukkan bahwa ada beberapa masalah dengan kinerja pegawai pada tahun 2020 dan 2021. Sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran yang relevan dengan peran mereka maupun menunjukkan kemampuan yang relevan dengan organisasi, disebut kinerja (Afandi, 2018: 84). Kinerja sama dengan hasil kerja, menurut Hasibuan (2019). Tidak ada gunanya perencanaan yang baik jika stafnya buruk dan tidak bersemangat.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak ada artinya kecuali didasari oleh motivasi dan kemauan yang tinggi untuk mendorong promosi dan pengembangan sesuai kemampuan individu. Motivasi kerja mewakili dorongan dan semangat seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya (Andika, 2019). Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di kantor Camat Padang Utara, ditemukan adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai dan juga lingkungan kerja yang kurang memadai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja di kantor Camat Padang Utara, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh kebutuhannya terhadap hal-hal tertentu. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus diatasi agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan memenuhi hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Padang Utara”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Camat Padang Utara. Pada penelitian ini penentuan responden menggunakan metode sampling jenuh yaitu pengambilan data menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, dengan demikian jumlah populasi adalah 30 orang. Pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Utara. Hal ini dapat dijelaskan pada hasil yang ada pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Mean dari Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Mean
<b>Daya Pendorong</b>	
Penghargaan atas hasil kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai	5.00
Dorongan atau motivasi yang diberikan oleh atasan berdampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas	4.73
<b>Kemauan</b>	
Kemauan pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka	4.93
Memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai kinerja terbaik saya di tempat kerja.	4.53
<b>Kerelaan</b>	
pengorbanan waktu sebagai investasi dalam pencapaian hasil yang lebih baik	4.67
Saya merasa bersedia untuk belajar dan berkembang agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik	4.67
<b>Membentuk Keahlian</b>	
kemampuan untuk membentuk keahlian baru adalah aspek penting	4.67
pengembangan keahlian dan keterampilan saya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja	4.83
<b>Membentuk Keterampilan</b>	
program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif	4.63

Pernyataan	Mean
merasa tertantang untuk terus memperluas dan meningkatkan keterampilan	4.53
<b>Tanggung Jawab</b>	
pegawai yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi	4.83
tertantang untuk memenuhi tanggung jawab saya dengan sepenuh hati	4.67
<b>Kewajiban</b>	
tingkat kewajiban kerja yang tinggi berkontribusi pada kinerja	4.53
Saya merasa tertantang untuk memenuhi kewajiban dengan tepat	4.63
<b>Tujuan</b>	
Adanya pemimpin yang efektif dalam menetapkan dan mencapai tujuan	4.70
memiliki tujuan yang terukur membantu saya untuk mengatasi hambatan	4.77

### Motivasi Kerja

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jawaban dari 30 responden terhadap 16 item pernyataan mengenai variabel motivasi kerja. Dapat dilihat bahwa pernyataan pada indikator daya pendorong memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 5.00 dengan pernyataan "Saya merasa penghargaan atas hasil kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus berkinerja dengan baik.". Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kewajiban sebesar 4.53 dengan pernyataan " Saya merasa tertantang untuk terus memperluas dan meningkatkan keterampilan saya demi peningkatan kinerja.". Rata – rata dari variabel motivasi kerja secara keseluruhan yaitu 4.71. Dari hasil tersebut hal ini menunjukkan 4.20 - 5.00. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja diyakini tergolong sangat baik.

**Tabel 2. Hasil mean dari Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Mean
<b>Bangunan tempat kerja</b>	
fasilitas yang nyaman, ruang kerja yang memadai, dan infrastruktur yang memadai merupakan bagian penting	4.80
kondisi bangunan tempat kerja saya memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.	4.70
<b>Peralatan kerja yang memadai</b>	
memiliki peralatan kerja yang memadai berdampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja	5.00

Pernyataan	Mean
ketersediaan peralatan kerja yang memadai berpengaruh terhadap kinerja saya di tempat kerja.	4.70
<b>Fasilitas</b>	
fasilitas kerja yang didesain dengan baik dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antara pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik	4.63
fasilitas yang lengkap dan berkualitas di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja.	4.57
<b>Tersedianya sarana angkut</b>	
ketersediaan sarana angkut yang efisien dan andal dapat membantu pegawai tiba dengan tepat waktu	4.70
sarana angkut yang memadai meningkatkan produktivitas	4.80
<b>Hubungan rekan kerja setingkat</b>	
adanya dukungan timbal-balik dalam hubungan dengan rekan kerja setingkat, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif	4.43
memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja setingkat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja.	4.63
<b>Hubungan atasan dengan karyawan</b>	
merawat hubungan dengan atasan atau bawahan dengan penuh kehati-hatian agar dapat menciptakan hubungan kinerja yang baik.	4.57
memiliki hubungan yang baik dengan atasan berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja	4.73
<b>Kerjasama antar karyawan</b>	
kerjasama yang efektif antara karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memfasilitasi pertukaran ide, penyelesaian masalah bersama, dan pencapaian tujuan tim.	4.73
memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dapat meningkatkan kinerja yang baik.	4.50

### Lingkungan Kerja

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jawaban dari 30 responden terhadap 14 item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja . Dapat dilihat bahwa pernyataan pada indikator bangunan tempat kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 5.00 dengan pernyataan "Saya merasa bahwa memiliki peralatan kerja yang memadai berdampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja.". Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan rekan kerja setingkat sebesar 4.43 dengan pernyataan "Saya merasa bahwa adanya dukungan timbal-balik dalam hubungan dengan rekan kerja setingkat, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dapat meningkatkan kinerja yang baik" Rata – rata dari variabel motivasi kerja secara keseluruhan yaitu 4.68. Dari hasil tersebut hal ini menunjukkan 4.20-5.00. Hal ini

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja diyakini tergolong sangat baik.

**Tabel 3. Hasil mean dari Variabel Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Mean
<b>Kuantitas hasil kerja</b>	
Saya merasa adanya target kuantitas hasil kerja memotivasi saya untuk meningkatkan produktivitas atau kualitas pekerjaan.	4.73
Saya merasa bahwa kuantitas hasil kerja yang saya capai memengaruhi penilaian kinerja saya di tempat kerja.	4.83
<b>Kualitas hasil kerja</b>	
Saya merasa bahwa adanya penilaian kualitas hasil kerja memotivasi untuk memberikan hasil yang lebih baik.	4.60
Saya merasa bahwa kualitas hasil kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan penilaian kinerja saya di tempat kerja.	4.53
<b>Efisiensi dalam melaksanakan tugas</b>	
Saya merasa bahwa adanya penilaian terhadap efisiensi mendorong saya untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja.	4.87
Saya merasa bahwa tingkat efisiensi saya dalam melaksanakan tugas-tugas berpengaruh terhadap penilaian kinerja saya di tempat kerja.	4.83
<b>Disiplin Kerja</b>	
Saya merasa bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien	4.53
Saya merasa bahwa tingkat ketaatan dan kedisiplinan memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan di tempat kerja.	4.80
<b>Inisiatif</b>	
Saya percaya bahwa tingkat inisiatif kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kemajuan terhadap hasil kerja.	4.67
Saya percaya bahwa kemampuan mengambil inisiatif memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.	4.80
<b>Ketelitian</b>	
Saya merasa bahwa ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugas adalah kunci untuk mencapai kinerja yang konsisten dan berkualitas di tempat kerja.	4.63
Saya merasa bahwa ketelitian yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, dengan mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan akurasi.	4.77
<b>Kepemimpinan</b>	
Saya merasa kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai potensi untuk menghasilkan kinerja yang baik.	4.77
Saya merasa bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan pegawainya cenderung dapat meningkatkan	4.83

Pernyataan	Mean
kinerja melalui motivasi dan pengembangan pribadi.	
<b>Kejujuran</b>	
Saya menganggap kejujuran dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya, yang merupakan kunci untuk kerjasama yang efektif dan pencapaian kinerja.	4.93
Saya merasa bahwa kejujuran dalam melaporkan kinerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang transparan, di mana informasi dapat dipertukarkan dengan jujur dan terbuka.	4.80
<b>Kreativitas</b>	
Saya menganggap kreativitas dalam bekerja dapat memicu semangat baru, meningkatkan motivasi, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik.	4.73
Saya menganggap kreativitas sebagai aspek penting dalam mencapai tujuan dan inovasi di tempat kerja agar menciptakan kinerja yang efektif.	4.83

### Kinerja Pegawai

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jawaban dari 30 responden terhadap 18 item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja. Dapat dilihat bahwa pernyataan pada indikator kejujuran memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,93 dengan pernyataan “Saya menganggap kejujuran dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya, yang merupakan kunci untuk kerjasama yang efektif dan pencapaian kinerja.”. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas hasil kerja sebesar 4.53 dengan pernyataan ” Saya merasa bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien”. Rata – rata dari variabel motivasi kerja secara keseluruhan yaitu 4.75. Dari hasil tersebut hal ini menunjukkan 4.20-5.00. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai diyakini tergolong sangat baik.

**Tabel 4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camar Padang Utara**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	34,487	12,509			2,757	,010
Motivasi Kerja	,677	,166	,611		4,083	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada penelitian untuk menentukan nilai *t* tabel maka digunakan rumus:  $T\ tabel = t(a/2; n-k-1) = t = 0,05/2; 30 - 2 - 1 = 0,025; 27$ . Maka diperoleh hasil *t* tabel 2,052. Berdasarkan tabel

4.14 diatas Uji T ( Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel  $4,083 > 2,052$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**Tabel 5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camar Padang Utara**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30,181	11,493		2,626	,014
Lingkungan Kerja	,845	,175	,673	4,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel  $4,819 > 2,052$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**Tabel 6. Pengaruh antara Motivasi Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,509	2	103,755	11,296	,000 <sup>b</sup>
	Residual	247,991	27	9,185		
	Total	455,500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $11,296 >$  nilai f tabel 3.35. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dan setelah dilakukan uji persamaan regresi linear berganda, maka selanjutnya peneliti akan menjelaskan pembahasan temuan penelitian yang telah dilakukan dan didapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan

dari *software* SPSS. Bahwa ditemukannya nilai signifikan pada uji hipotesis terhadap variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 0.000. dapat dipahami dari hasil ini dapat disimpulkan  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat Padang Utara. Nilai Kontribusi pada Variabel X1 dan X2 terhadap Y hasil ini terletak pada nilai R-Square sebesar 0.770 yang berarti pengaruh variabel Kinerja Pegawai sebesar 77% terhadap Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja dan 23% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar, dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar (2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikan sebesar 0.000 dimana  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat oleh nilai T Hitung Variabel Motivasi Kerja 2.864 lebih besar dari T Tabel yaitu 1.681 dengan tingkat signifikan statistik 0,007 atau lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Penelitian ini mendukung teori Afandi (2018) yang menyebutkan Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan. Dan Lingkungan kerja Afandi (2018) juga menyebutkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidanya alat-alat perlengkapan kerja.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, disimpulkan bahwa analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS menunjukkan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Padang Utara. Hasil uji-t untuk variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, menandakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk prediksi lebih lanjut. Koefisien determinasi, yang menghasilkan nilai R square

sebesar 0,770, menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 77%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, 23% dari variabilitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai di kantor Camat Padang Utara secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Farisi, S., & Juliana, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation).
- Hasibuan, J. S., & Silvyva, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2), 150-157.
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.