



## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara**

### ***The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Toraja Utara Regional House of Representatives Secretariat***

**Resthary Saruran<sup>1\*</sup>, Jens Batara Marewa<sup>2</sup>, Astriwati Biringkanae<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 72 pegawai negeri sipil dan honorer, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan aplikasi SPSS versi 25, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat melalui uji f dengan memperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, jika dibandingkan dengan nilai F hitung dengan F tabel maka diperoleh  $35,605 > 3,977$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara.

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

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Toraja Utara Regional House of Representatives Secretariat. The sampling technique in this study used saturated sampling where the entire population was sampled as many as 72 civil servants and honorary employees, the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this study was the quantitative method with the SPSS version 25 application, using multiple linear regression analysis, classical assumption test, t-test, f-test, and coefficient of determination. The results of the study showed that there was an influence of the independent variables of work motivation and work environment on the dependent variable of employee performance, this can be seen through the f test by obtaining a significance value for the influence of X1 and X2 on Y of 0.000. This significance value is smaller than 0.05 when compared with the calculated F value in the F table, it is obtained at  $35.605 > 3.977$ , so it can be concluded that there is an influence of work motivation and work environment on the performance of employees of the Toraja Utara Regional House of Representatives Secretariat.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

#### **Histori Artikel:**

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025, Dipublikasi 30 Maret 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

restharys@email.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.542>

## PENDAHULUAN

Satu aset utama bagi perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena manusia yang terlibat memiliki tujuan bersama, menciptakan inovasi, dan berkontribusi dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam struktur organisasi, SDM memegang peran strategis, dengan elemen manusia sebagai kunci utama dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk meraih tujuan bersama. Secara sederhana, SDM merujuk pada individu atau anggota organisasi yang sering disebut sebagai personel, pegawai, karyawan, pekerja, atau tenaga kerja. Peran pegawai dalam mempertahankan eksistensi organisasi dapat diukur melalui kinerjanya, yang mencerminkan sejauh mana tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja memiliki peran penting bagi setiap organisasi, karena menjadi faktor penentu efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana individu atau kelompok telah mencapai hasil atau output yang diharapkan sesuai dengan tujuan, standar, atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selain motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, akan membuat pegawai merasa nyaman dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Peran serta Lembaga Sekretariat DPRD memiliki arti penting karena memfasilitasi lembaga DPRD melalui alat kelengkapan agar senantiasa dapat menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat secara proporsional sebagai wujud dari fungsi sebagai perwakilan rakyat.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan target dan di tambah lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih efektif (Permatasi et al., 2015). Bahkan motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas kerja, karena karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Rampisela & Lumintang, 2020). Dan Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Saleh & Utomo, 2018). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara.

## KAJIAN TEORITIS

Motivasi merupakan salah satu elemen kunci dalam upaya sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap individu dipengaruhi oleh perasaan, kehendak, dan keinginan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kemampuan mereka. Hal ini mendorong individu untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. (Asyifa dkk., 2023). Beberapa indikator motivasi kerja (Rivai, 2015) yaitu insentif, motif, harapan, perhatian (*attention*), minat (*interest*), hasrat (*desire*), keputusan (*decision*), aksi/tindakan (*action*), kepuasan (*satisfaction*).

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2015). Adapun indikator

lingkungan kerja menurut Bheno & Habiburrahman (2022) yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, hubungan pegawai, dan keamanan kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Gardjito dkk., 2014). Adapun indikator kinerja pegawai menurut Syarkani (2017) yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, komunikasi, kemampuan, dan inisiatif.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Penelitian dari Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto, Dini Yani (2023). Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.
- 2) Penelitian dari Arif Hidayatullah, Rian Rahmat Ramadhan, Rahayu Setianingsih (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. Hasil penelitian yaitu secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam menentukan hasil kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar.
- 3) Penelitian dari Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Provinsi Sulawesi Tengah.
- 4) Penelitian dari Kartika, dkk, (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: a) Ada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (b) Ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, c) Ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, d) Tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
- 5) Penelitian dari Heny Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Madiun

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara  
 H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara  
 H3: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi *positivisme*. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data

Primer dalam bentuk kuesioner dan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, skripsi, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 72 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang yang merupakan seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara. Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi, dan kuesioner. teknik analisis data berupa: uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2017). Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 6.527                       | 4.586      |                           | 1.423 | .159 |
| Motivasi Kerja   | .563                        | .141       | .422                      | 3.992 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .467                        | .132       | .374                      | 3.535 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,527 + 0,563 X_1 + 0,467 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta ( $a$ ) adalah 6,527 yang berarti jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai = 0, maka nilai kinerja adalah 6,527.
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,563 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,563. Koefisien regresi bernilai positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,467 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,467. Koefisien regresi bernilai positif antara lingkungan
- 4) kerja dengan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi  $R^2$ . Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .713 <sup>a</sup> | .508     | .494              | 5.24670                    |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan Tabel. 2 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,508. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,508 (50,8%) sedangkan 49,2% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

**Uji Hipotesis****Uji Parsial (Uji T)**

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji T)**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 6.527                       | 4.586      |                           | 1.423 | .159 |
| Motivasi Kerja   | .563                        | .141       | .422                      | 3.992 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .467                        | .132       | .374                      | 3.535 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= 0,05/2 ; 72-2-1 \\
 &= 0,025 ; 69 \\
 &= 1,994
 \end{aligned}$$

a) Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,992 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,994 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan  $H_1$  diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b) Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,535 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,994 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan  $H_2$  diterima, dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawahini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1960.234       | 2  | 980.117     | 35.605 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1899.419       | 69 | 27.528      |        |                   |
|                    | Total      | 3859.653       | 71 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\ &= F(2 ; 70-2) \\ &= F(2 ; 70) \\ &= 3,977 \end{aligned}$$

Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 35,605 dan nilai  $F_{\text{tabel}}$  3,977. Maka nilai tersebut menunjukkan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < \alpha < 0.05$ . Berdasarkan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien yang bernilai positif yaitu 0,563. Adapun hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 3,992 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,994 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 0,467 dibuktikan dari hasil analisis regresi linier berganda. Maka koefisien tersebut bernilai positif dan terjadi hubungan yang positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ). Adapun hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 3,535 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,994 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4 diatas, dapat diketahui dengan  $df (n_1) = 1$ ,  $df (n_2) = 70$ , maka didapatkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,977. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 35,605 dan nilai  $F_{\text{tabel}}$  3,978. Maka nilai tersebut menunjukkan

$F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < \alpha < 0.05$ . Berdasarkan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara secara parsial maupun simultan. Sebagai implikasi manajerial pada penelitian ini adalah motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja yang baik, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, maka kinerja mereka akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, jika pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, maka motivasi kerja mereka akan meningkat. Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja dalam lingkungan kerja yang buruk, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dan bekerja dalam lingkungan kerja yang buruk, maka kinerja mereka akan menurun. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa saran. Bagi Institusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Strategi seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta perbaikan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Bagi pegawai diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Dengan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi, pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih maksimal. Selain itu, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja serta menciptakan suasana kerja yang positif juga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor kepemimpinan atau budaya organisasi. Penelitian yang lebih mendalam dan melibatkan sampel yang lebih besar dapat memberikan wawasan yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Asyifa Haana, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Motivasi Adalah-5. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburrahman, H. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Aya pujian pratama pada masa covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Bheno & Habiburrahman. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Aya Pujian Pratama. *Sibatik Jurnal*, 1(3).
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(6), 1-16.

- Gardjito, AH., Mochammad Al, dan Gunawan, EN. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)* vol.13.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(3), 130- 137.
- Gustina, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 1(2), 62-69.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120–1131.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52- 56.
- Siagian, T. S., & Khair, H., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(25), 1-9.
- Rampisela, V.A.J., & Lumintang, G.G., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 1(8), 302 - 311.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal EMBA*, 2(4), 10-25.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 209-217.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3)
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29-44.
- Zaman, M. N., & Sugiarta, G. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai. *Jurnal Manajemen Bumiputera (JUMABU)*, 1(1), 1-17.