



Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu

The influence of work environment, organizational culture, career development, and work motivation on employee performance at the Labuhanbatu District Police Resort

Putri Agustin*, Abd. Halim, Bhakty Helvi Rambe

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 73 personel Polres Kabupaten Labuhanbatu. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, dokumentasi, dan observasi. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linier berganda dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 58,1%. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, sementara pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini terbatas pada objek tunggal yaitu Polres Kabupaten Labuhanbatu sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Penggunaan metode kuesioner berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Penelitian juga bersifat cross-sectional sehingga belum menggambarkan perubahan kinerja dalam jangka panjang, dan terdapat faktor-faktor lain yang belum diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja.

Implikasi – Polres Kabupaten Labuhanbatu perlu memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memperkuat budaya organisasi yang disiplin dan profesional, meningkatkan sistem pengembangan karir yang transparan dan berkeadilan, serta memberikan motivasi kerja melalui penghargaan dan pengakuan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of work environment, organizational culture, career development, and work motivation on employee performance at the Labuhanbatu District Police Resort, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This research employs a quantitative method with saturated sampling technique involving 73 personnel of the Labuhanbatu District Police Resort. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, documentation, and observation. Data analysis utilized classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) and multiple linear regression analysis with partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R^2).

Findings – The results indicate that work environment, organizational culture, career development, and work motivation partially have positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, these four variables also significantly influence employee performance with a contribution of 58.1%. The work environment is the most dominant variable affecting employee performance, while career development has a smaller influence compared to other variables.

Research limitations – This study is limited to a single object, namely the Labuhanbatu District Police Resort, so the results cannot be generalized. The use of questionnaire methods may introduce respondent subjectivity bias. The research is also cross-sectional in nature, thus not capturing long-term performance changes, and there are other factors not examined such as leadership, compensation, and workload.

Implications – The Labuhanbatu District Police Resort needs to prioritize improving the quality of a comfortable and conducive work environment, strengthening disciplined and professional organizational culture, enhancing transparent and fair career development systems, and providing work motivation through performance recognition and rewards to sustainably improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Career Development, Work Motivation, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 20 Mei 2025, Direvisi: 15 Januari 2026, Disetujui: 18 Januari 2026, Dipublikasi: 19 Januari 2026.

*Penulis Korespondensi:

putriiagustiin123@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.690>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks Polres Kabupaten Labuhanbatu, kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian, seperti menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik mencakup beberapa aspek penting, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, memberikan peluang pengembangan karir, dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM diharapkan mampu bekerja secara profesional, memiliki loyalitas tinggi, serta memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan, (Fitri, 2024).

Menurut Yuliana et al (2024) setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang optimal menjadi faktor utama dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas, terutama dalam institusi kepolisian seperti Polres Kabupaten Labuhanbatu. Polres Kabupaten Labuhanbatu merupakan institusi kepolisian di bawah naungan Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara yang bertugas menjaga keamanan, ketertiban, serta menegakkan hukum di wilayah Kabupaten Labuhanbatu sebagai lembaga penegak hukum.

Polres memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dalam aspek perlindungan, pengayoman, maupun penegakan hukum yang adil dan profesional. Untuk menjalankan tugasnya secara optimal, Polres Kabupaten Labuhanbatu didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari personel kepolisian dengan berbagai tugas dan tanggung jawab, mulai dari satuan lalu lintas, reserse kriminal, hingga pelayanan masyarakat. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi pegawai menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan agar setiap anggota kepolisian dapat bekerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan terbaik bagi

masyarakat.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas pegawai. Faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, fasilitas yang tersedia, hubungan sosial antarpegawai, serta tingkat keamanan dan kenyamanan dapat memengaruhi semangat kerja seseorang. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, pegawai cenderung mengalami kelelahan, stres, bahkan menurunnya produktivitas, (Asih et al., 2024). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif menjadi tantangan bagi Polres Kabupaten Labuhanbatu agar setiap anggota kepolisian dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan informasi yang tersedia, berikut adalah beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja di Polres Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 1. Permasalahan Terkait Kerja di Polres Kabupaten Labuhanbatu

Aspek	Permasalahan
Mutu Pelayanan	Diperlukan pengecekan rutin untuk memastikan mutu pelayanan yang diberikan oleh petugas Polres Labuhanbatu memenuhi standar yang diharapkan.
Fasilitas Pelayanan Terpadu	Laporan supervisi menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas pelayanan satu atap, termasuk gedung, ruang tunggu, toilet, dan penempatan fungsi terpadu.
Sarana Prasarana di Objek Wisata	Satlantas Polres Labuhanbatu Selatan melakukan survei kantong parkir dan sarana prasarana di objek wisata Family Hills Kotapinang, menunjukkan kebutuhan peningkatan fasilitas di area tersebut.
Kebersihan Lingkungan Kerja	Polres Labuhanbatu melaksanakan kegiatan "Membersihkan Sampah Serentak Bersama Polri" di wilayah hukumnya. Kegiatan ini menunjukkan inisiatif positif dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja dan sekitarnya, meskipun sebelumnya mungkin terdapat permasalahan terkait kebersihan.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 1 tersebut menggambarkan berbagai permasalahan yang terkait dengan fasilitas kerja dan lingkungan kerja di Polres Kabupaten Labuhanbatu. Mutu pelayanan menjadi perhatian utama, dengan perlunya pengecekan rutin untuk memastikan kualitas layanan yang diberikan sesuai standar. Selain itu, fasilitas pelayanan terpadu masih memerlukan peningkatan dalam hal infrastruktur, seperti gedung, ruang tunggu, dan toilet, guna menunjang efektivitas pelayanan. Di sektor eksternal, sarana prasarana di objek wisata juga menjadi fokus, terutama dalam hal ketersediaan kantong parkir dan fasilitas umum lainnya. Sementara itu, kebersihan lingkungan kerja menjadi aspek yang diperhatikan dengan adanya program pembersihan sampah serentak, menunjukkan kesadaran institusi terhadap pentingnya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Permasalahan-permasalahan ini mengindikasikan perlunya langkah strategis dalam meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendukung kinerja optimal personel Polres Kabupaten Labuhanbatu.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk pola pikir serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai seperti disiplin, integritas, kerja sama, dan loyalitas terhadap institusi perlu ditanamkan agar setiap pegawai memiliki standar kerja yang tinggi. Ketika budaya organisasi tidak selaras dengan visi dan misi organisasi, maka akan muncul berbagai hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Firman et al., 2024).

Permasalahan terkait budaya organisasi di Polres Kabupaten Labuhanbatu mencakup disiplin personel, kepatuhan terhadap aturan, serta etos kerja yang belum optimal. Beberapa kasus indisipliner, seperti keterlibatan anggota dalam penyalahgunaan narkoba dan desersi,

menunjukkan adanya tantangan dalam menegakkan nilai-nilai integritas dan profesionalisme. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan dan inovasi dalam sistem pelayanan publik masih perlu ditingkatkan agar budaya kerja yang lebih responsif dan transparan dapat terbentuk. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam membangun budaya organisasi yang kuat melalui pelatihan, pengawasan, serta penerapan reward and punishment yang tegas.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, serta promosi jabatan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dapat menyebabkan kejenuhan kerja dan menurunkan tingkat produktivitas, (Rachmawati et al., 2024). Oleh karena itu, Polres Kabupaten Labuhanbatu perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan karir pegawainya agar mereka dapat terus meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugas kepolisian.

Permasalahan terkait pengembangan karir di Polres Kabupaten Labuhanbatu dapat mencakup keterbatasan peluang promosi, kurangnya program pelatihan berkelanjutan, serta minimnya evaluasi kinerja yang transparan. Beberapa personel mungkin merasa sulit untuk naik pangkat atau mendapatkan rotasi jabatan yang sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan lanjutan masih perlu ditingkatkan agar setiap anggota kepolisian memiliki kesempatan yang lebih baik dalam mengembangkan keterampilan profesionalnya. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak pada rendahnya loyalitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas kepolisian.

Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan semangat, memiliki inisiatif yang baik, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti penghargaan, insentif, kepuasan kerja, serta hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja. Jika motivasi pegawai rendah, maka kinerja mereka pun akan cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas pelayanan kepada Masyarakat, (Setiawan, 2021).

Permasalahan terkait motivasi kerja di Polres Kabupaten Labuhanbatu dapat mencakup rendahnya semangat kerja akibat kurangnya penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karir, serta beban kerja yang tinggi. Beberapa personel mungkin mengalami kejenuhan atau kurangnya insentif yang memadai, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan disiplin kerja. Selain itu, adanya kasus pelanggaran disiplin, seperti penyalahgunaan narkoba dan desersi, mencerminkan perlunya peningkatan sistem motivasi dan pembinaan yang lebih efektif agar setiap anggota kepolisian tetap berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan profesionalisme dan dedikasi tinggi.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan dua kategori yang dapat dipisahkan dalam lingkungan kerja. Gani et al (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, ruang fisik di mana seseorang bekerja, serta prosedur dan pengaturan yang digunakan baik secara individu maupun kolektif. Menurut Jumani & Rianto (2023), yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya musik, kebersihan, dan lain sebagainya. Setiap

bisnis harus berupaya memberikan dampak positif kepada karyawan karena hal ini mungkin berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Kondisi fisik, fasilitas, keamanan dan keselamatan, hubungan sosial, dan keadaan psikologis merupakan lima indikator lingkungan kerja (Bellaudi, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Sagala et al (2023), adalah seperangkat keyakinan mendasar yang ditemukan, dikembangkan, atau diciptakan oleh sekelompok orang untuk mempelajari cara memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal yang telah bekerja cukup baik untuk diterima sebagai hal yang sah dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, merasakan, dan memahami masalah ini. Suatu sistem makna umum yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya disebut budaya organisasi (Rizky, 2022). Aturan dan cita-cita yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dikenal dengan budaya organisasi (Wijaya, 2022). Inovasi dan pengambilan risiko, ketelitian, berorientasi pada hasil, berorientasi tim, dan stabilitas adalah lima pilar budaya perusahaan..

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai guna mencapai karir yang diinginkan, (Simanjuntak et al, 2024). Menurut Sulaeman et al (2024), karir seseorang mencakup seluruh pekerjaan yang telah atau akan dilakukannya selama hidupnya. pengembangan profesional, sebagaimana didefinisikan oleh Nadzifah dan Atmajawati (2024), adalah serangkaian aktivitas seumur hidup yang mendukung eksplorasi, konsolidasi, kesuksesan, dan pemenuhan profesional individu. Priansa (2018) mencantumkan indikator pengembangan profesional sebagai berikut: peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, bimbingan dan mentoring, rotasi dan mobilitas jabatan serta perencanaan karir individu

Motivasi Kerja

Putri & Azzahra (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sekelompok perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bekerja dengan cara yang terfokus pada pencapaian tujuan tertentu. Selain itu, Chandra & Syardiansah (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan terpendam yang dimiliki seseorang dan dapat ditingkatkan oleh tekanan dari luar, insentif finansial, dan keuntungan non-finansial. Motivasi di tempat kerja menurut Waskito & Sumarni (2023) adalah suatu keadaan yang mungkin menghasilkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan tempat kerja. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja. Indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab karyawan, prestasi, penghargaan, peningkatan diri, dan kemandirian dalam bekerja, (Tupti et al., 2022).

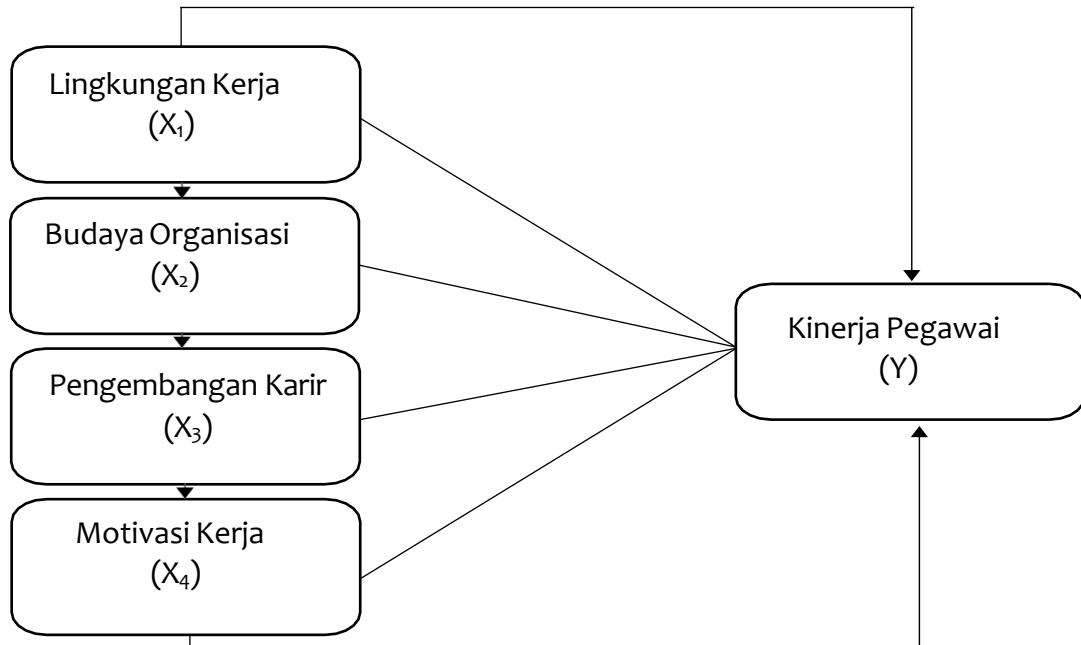
Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Fernandez (2022) adalah jumlah dan/atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diarahkan oleh norma, prosedur operasi standar, kriteria, dan proses yang ditetapkan organisasi. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Ondi et al (2023), adalah keluaran yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing. Menurut Sibhan & Lukitasari (2021), karyawan yang berkinerja terbaik berjuang untuk mencapai tujuan mereka dengan membuat rencana kerja yang menyeluruh, menggunakan umpan balik yang spesifik, dan melaksanakan rencana mereka. Mereka juga menunjukkan sifat tanggung jawab yang tinggi, keberanian mengambil risiko, dan tujuan yang realistis. Munardi et al (2021) menegaskan bahwa kuantitas kerja, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja merupakan indikator yang dapat digunakan untuk

mengukur kinerja.

Kerangka Konseptual

Syahputri et al (2023) mendefinisikan kerangka konseptual sebagai model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan aspek-aspek yang telah diakui sebagai permasalahan signifikan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Syahputri et al (2023) menjelaskan bahwa karena hipotesis hanyalah perbaikan sementara terhadap suatu permasalahan, Oleh karena itu, frasa pernyataan biasanya digunakan untuk merumuskan masalah penelitian. Sesuai dengan judul penelitian, diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu
- H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu
- H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu
- H₄: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu
- H₅: Lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu

METODE PENELITIAN

Pada Polres Labuhanbatu dilakukan penelitian ini dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 73 personel Polres Kabupaten Labuhanbatu. Sampel didalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh, yaitu apabila jumlah populasi dibawah 100, maka semua jumlah populasi dijadikan sampel. Adapun sampel didalam penelitian ini sebanyak 73 responden yaitu pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu. Skala likert, dokumentasi,

dan observasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Uji asumsi tradisional yang meliputi uji normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji simultan (F), parsial (t), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2019) validitas digunakan menilai apakah item-item dalam kuesioner yang telah kita kembangkan mampu mengukur hal-hal yang ingin kita uji. Suatu kuesioner dinilai reliabel bila respons responden pada pernyataan tetap konstan ataupun tetap setiap waktu. Secara lebih jelas, hasil pegujian bisa ditinjau dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,717	0,361	Valid
	X1.2	0,768	0,361	Valid
	X1.3	0,683	0,361	Valid
	X1.4	0,801	0,361	Valid
	X1.5	0,634	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,712	0,361	Valid
	X2.2	0,541	0,361	Valid
	X2.3	0,717	0,361	Valid
	X2.4	0,7	0,361	Valid
	X2.5	0,564	0,361	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,626	0,361	Valid
	X3.2	0,795	0,361	Valid
	X3.3	0,582	0,361	Valid
	X3.4	0,91	0,361	Valid
	X3.5	0,91	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X4)	X4.1	0,708	0,361	Valid
	X4.2	0,659	0,361	Valid
	X4.3	0,312	0,361	Valid
	X4.4	0,776	0,361	Valid
	X4.5	0,79	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,949	0,361	Valid
	Y.2	0,945	0,361	Valid
	Y.3	0,533	0,361	Valid
	Y.4	0,756	0,361	Valid
	Y.5	0,803	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Didapatkan hasil uji dari semua pernyataan mempunyai nilai di atas 0,3610. Artinya semua pertanyaan berdasarkan lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dimanfaatkan yaitu valid dan mampu diterapkan untuk instrument pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2019), menjelaskan uji reliabilitas adalah tingkat di mana data yang

didapat melalui pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama akan sama. Formula yang diterapkan dalam melakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,784	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,757	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0,796	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X_4)	0,759	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,806	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Didapatkan hasil perhitungan pengujian reliabilitas memperlihatkan *cronbach's alpha* terhadap kelima variabel dalam tabel di atas lebih besar dari 0,70 maka kesimpulannya, instrumen penelitian variabel tersebut mampu dikatakan reliabel dan layak sebagai variabel pada pengukuran penelitian ini dikarenakan koefisien di atas dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas membantu dalam menetapkan apakah populasi normal dan data yang sudah dikumpul tersebar ataupun diambil secara teratur. Pendekatan tradisional untuk menentukan apakah data normal tidaklah terlalu sulit. Dalam mengetahui apakah data berdistribusi normal ataupun tidak, penulis menerapkan pengujian analisa *Kolmogorov-Smirnov* dengan standar nilai yang signifikan harus di atas 0.05 guna mampu dinyatakan data berdistribusi normal dengan hasil pengujian berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	144.843.350	
Most Extreme Differences	Absolute	.067	
	Positive	.067	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.067	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.571	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.559
		Upper Bound	.584

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

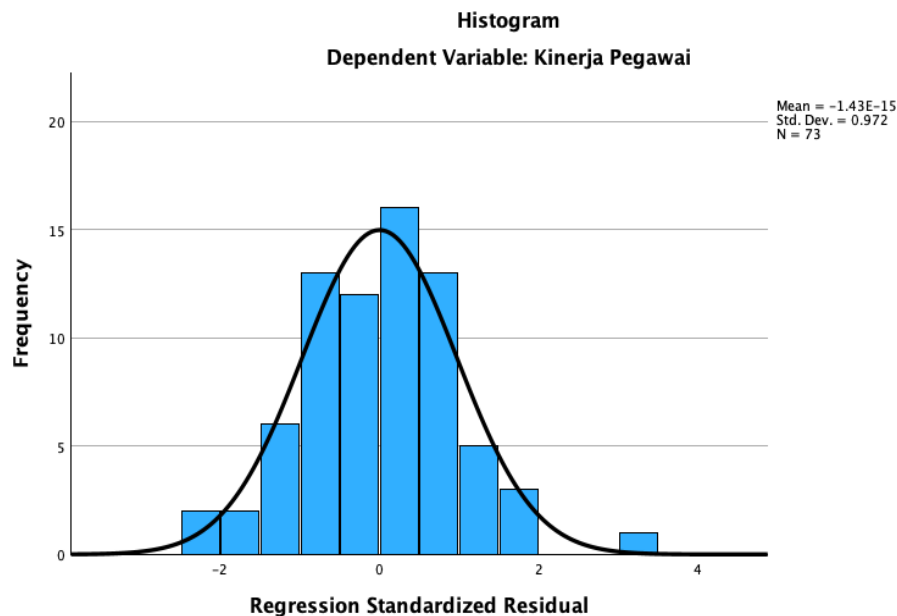
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

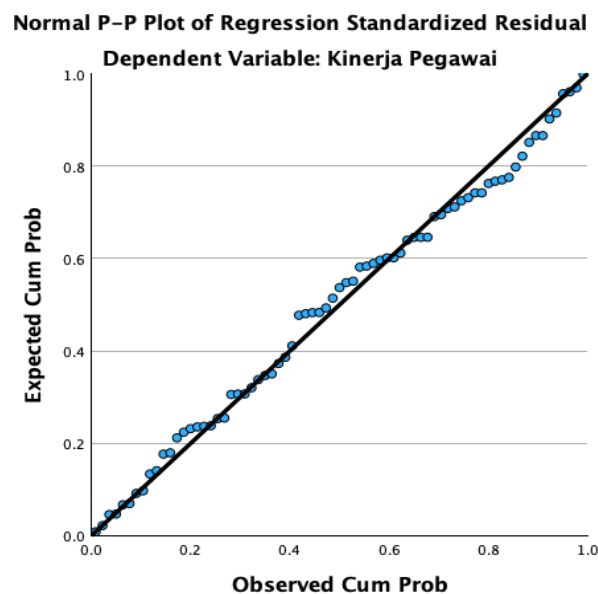
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji normalitas data didapatkan nilai probabilitas menurut nilai *standardized* 0,05 dengan hasil pengujian seluruh variabel yakni senilai 0,200 dengan hasil tersebut dari nilai sign. 0,05. Maka kesimpulannya pengujian normalitas dalam penelitian yaitu berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari histogram di atas menampilkan kurva dependen *Regression Standardized Residual* menghasilkan bentuk seperti lonceng. Maka dari itu menurut pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan meski sedikit memiliki miring. Hal tersebut diperkuat juga dari pengujian normalitas dengan memanfaatkan grafik plot yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari hasil di atas menampilkan beberapa titik tersebar di sekitaran garis diagonalnya. Maka dari itu menurut pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan meski adanya sejumlah plot yang menjauh dari garis diagonalnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan dalam melakukan uji pada teknik regresi yang dibentuk terdapat hubungan yang tinggi ataupun terbaik dari variabel bebas ataupun tidak.

Satu dari berbagai langkah mengetahui terdapat ataupun tidak indikasi multikolinieritas yaitu dengan mengetahui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Bila *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 bisa dikatakan tidak adanya indikasi multikolinieritas. Berikut hasil uji ini menerapkan SPSS versi 29.00 for windows.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.109	2.077		.053	.958		
Lingkungan Kerja	.311	.105	.296	2.953	.004	.612	1.633
Budaya Organisasi	.232	.096	.243	2.418	.018	.608	1.645
Pengembangan Karir	.180	.090	.188	2.003	.049	.701	1.426
Motivasi Kerja	.274	.094	.285	2.922	.005	.649	1.541

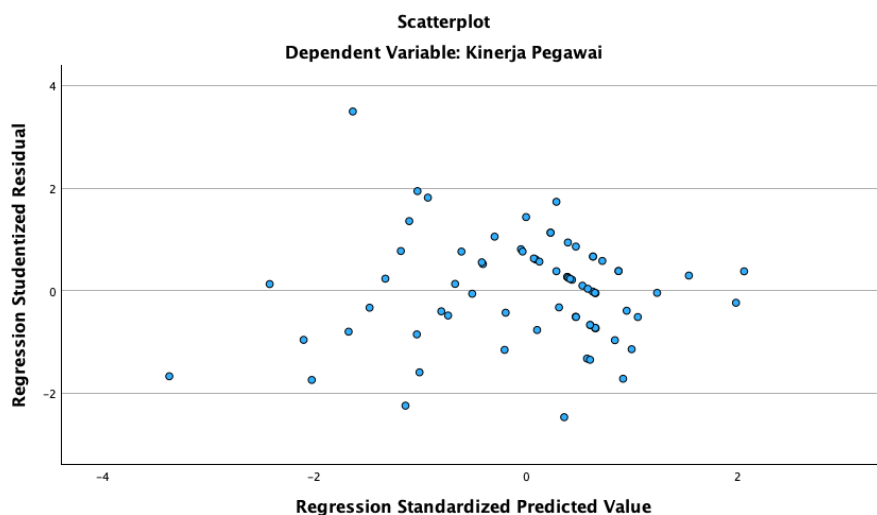
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel lingkungan kerja ($0,612 > 0,10$), ($1,633 < 10$), nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel budaya organisasi ($0,608 > 0,10$), ($1,645 < 10$), nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel pengembangan karir ($0,701 > 0,10$), ($1,426 < 10$), nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel motivasi kerja ($0,649 > 0,10$), ($1,541 < 10$) jadi tidak ada tanda multikolinieritas melalui variabel bebas terhadap model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik yaitu tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas data ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari gambar 4, menampilkan data tersebar dengan acam di sekitar sumbu Y dan tidak memperoleh bentuk sejumlah pola, jadi model regresi tersebut bebas dari adanya indikasi heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Dalam mempererat hipotesis, peneliti menerapkan analisa regresi linier berganda guna menemukan korelasi antara variabel bebas dan juga terikat dari pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan hasil dengan berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.109	2.077		.053	.958		
Lingkungan Kerja	.311	.105	.296	2.953	.004	.612	1.633
Budaya Organisasi	.232	.096	.243	2.418	.018	.608	1.645
Pengembangan Karir	.180	.090	.188	2.003	.049	.701	1.426
Motivasi Kerja	.274	.094	.285	2.922	.005	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada tabel 6 menampilkan perhitungan didapatkan nilai konstanta (a) 0,109, b1 senilai 0,311, b2 senilai 0,232, b3 senilai 0,180 dan b4 senilai 0,274 sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,109 + 0,311 X_1 + 0,232 X_2 + 0,180 X_3 + 0,274 X_4 + e$. Dari persamaan regresi tersebut ditarik kesimpulan yaitu:

1. Konstanta (a) = 0,109 berarti bila variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai yaitu senilai 0,109.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,311 berarti bila variabel lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja pegawai dapat naik 0,311.
3. Koefisien regresi budaya organisasi = 0,232 berarti bila variabel budaya organisasi naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja pegawai dapat naik 0,232.
4. Koefisien regresi variabel pengembangan karir = 0,180 berarti bila variabel pengembangan karir naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja pegawai dapat naik 0,180.
5. Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,274 berarti bila variabel motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja pegawai dapat naik ngkat 0,274.

Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) mempunyai tujuan guna mendapatkan dampak beberapa variabel independen dengan parsial pada dependen. Dari hasil uji SPSS Versi 29.00 maka nilai uji t yaitu dengan berikut:

Tabel 7. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.109	2.077		.053	.958		
Lingkungan Kerja	.311	.105	.296	2.953	.004	.612	1.633
Budaya Organisasi	.232	.096	.243	2.418	.018	.608	1.645

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	.180	.090	.188	2.003	.049	.701	1.426
Motivasi Kerja	.274	.094	.285	2.922	.005	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel ($2,953 > 1,9949$) dan sign. yakni $0,004$ di bawah dari $0,05$ jadi lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai.
2. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel ($2,418 > 1,9949$) dan sign. yakni $0,018$ di bawah dari $0,05$ jadi budaya organisasi memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai.
3. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel ($2,003 > 1,9949$) dan sign. yakni $0,049$ di bawah dari $0,05$ jadi pengembangan karir memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai.
4. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel ($2,922 > 1,9949$) dan sign. yakni $0,005$ di bawah dari $0,05$ jadi motivasi kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) diterapkan dalam melihat apakah variabel independen dengan bersamaan memberikan pengaruh pada variabel *dependen*. Menurut hasil uji SPSS Versi 29.00 maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut:

Tabel 8. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	209.824	4	52.456	23.614	<.001 ^b
Residual	151.053	68	2.221		
Total	360.877	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai F_{hitung} sebesar $23,614$. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 4 , dk penyebut : $73-4$ (5% ; 4 ; 69 ; F_{tabel} $2,50$) didapatkan nilai F_{tabel} senilai $2,50$. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan F_{hitung} ($23,614$) > F_{tabel} ($2,50$), dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka kesimpulannya lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi berada dalam tabel Model Summary dan dituliskan *R Square*. Untuk regresi linier berganda seharusnya menerapkan *R Square* yang telah sesuai ataupun ditulis *Adjusted R Square* dikarenakan dengan total variabel yang bila lebih dari $0,5$ dikarenakan nilai *R Square* sekitar $0-1$. Hasil yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.581	.557	1.490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) senilai 0,581 berarti 58,1% variabel *dependen* diuraikan dari variabel *independen* sementara itu sisanya 49,1 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis agar produktivitas pegawai dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Pada instansi seperti Polres Kabupaten Labuhanbatu, lingkungan kerja yang mendukung—baik dari segi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, maupun dukungan pimpinan—sangat menentukan kelancaran pelaksanaan tugas operasional yang memiliki tingkat tekanan dan risiko tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu meminimalkan kelelahan kerja dan stres, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi (2023) serta Panggabean et al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang berlaku dan diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat membentuk identitas, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap instansi. Ketika nilai-nilai organisasi seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kedisiplinan dijadikan pedoman kerja.

Budaya organisasi juga membentuk pola pikir dan sikap pegawai dalam menyikapi tugas-tugasnya. Jika budaya kerja mendorong inovasi, kolaborasi, dan pelayanan publik yang optimal, maka pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal. Budaya yang positif juga menciptakan rasa kebersamaan dan semangat kolektif yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu membina dan mengembangkan budaya organisasi yang sehat melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, pembinaan mental, serta

teladan dari pimpinan yang konsisten menjalankan nilai-nilai tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muhsin et al (2022) Yunus & Prasetyo (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peluang pengembangan karir penting bagi pegawai, faktor tersebut belum menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh sistem pengembangan karir yang belum sepenuhnya dirasakan secara langsung oleh pegawai, baik dalam bentuk promosi, pelatihan berkelanjutan, maupun kejelasan jenjang karir. Selain itu, dalam organisasi sektor publik seperti kepolisian, kinerja pegawai cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor disiplin, budaya kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung tugas operasional sehari-hari. Dengan demikian, pengembangan karir berperan sebagai faktor pendukung jangka panjang, sementara faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Pengembangan karir memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang. Melalui pelatihan, promosi jabatan, dan rotasi tugas yang terencana, pegawai akan merasa dihargai serta memiliki masa depan yang jelas dalam instansi. Hal ini menjadi pemicu semangat untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muhsin et al (2022), Rulianti & Nurpribadi (2023), Panggabean et al (2022), Yunus & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Motivasi bisa bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik) seperti keinginan untuk berprestasi, serta dari luar (motivasi ekstrinsik) seperti penghargaan, insentif, atau promosi jabatan. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen terhadap tugasnya.

Motivasi juga berperan dalam membentuk sikap kerja yang positif. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai lebih siap menghadapi tekanan kerja dan tidak mudah menyerah. Mereka cenderung proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih cepat dalam mengambil keputusan, dan selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja harus menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian penghargaan yang layak, pengakuan atas prestasi, serta penyediaan tantangan kerja yang menarik merupakan langkah-langkah penting untuk meningkatkan motivasi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muhsin et al (2022), Rulianti & Nurpribadi (2023), Panggabean et al (2022), Yunus & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ketika lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berjalan secara sinergis, maka kinerja pegawai akan meningkat secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kenyamanan, budaya organisasi menciptakan arah dan

etika kerja, pengembangan karir membuka peluang pertumbuhan, dan motivasi memberi dorongan kerja yang berkelanjutan. Keempat faktor ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang unggul.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muhsin et al (2022), Rulianti & Nurpribadi (2023), Panggabean et al (2022), Yunus & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil yang didapatkan terhadap pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.
2. Budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengembangan karir secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.
4. Motivasi kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.
5. Lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh pada kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya terbatas pada Polres Kabupaten Labuhanbatu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada instansi kepolisian di daerah lain. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai sumber data utama, sehingga kemungkinan masih terdapat bias subjektivitas responden dalam memberikan jawaban. Ketiga, variabel yang diteliti hanya mencakup lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja, sementara masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Keempat, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Saran

1. Polres Kabupaten Labuhanbatu disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja pegawai. Faktor seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, kebersihan lingkungan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan semangat kerja dan fokus pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Bagi Polres Kabupaten Labuhanbatu, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memperkuat budaya organisasi yang disiplin dan profesional, serta memberikan motivasi kerja melalui penghargaan dan pengakuan kinerja. Selain itu, instansi perlu memperbaiki sistem pengembangan karir agar lebih transparan dan berkeadilan sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
3. Perlu dilakukan penguatan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada kinerja, seperti nilai integritas, loyalitas, kerja sama tim, serta pelayanan publik yang prima. Polres dapat mengadakan pelatihan nilai-nilai organisasi dan internalisasi budaya kerja secara berkala agar seluruh anggota memahami dan menerapkan budaya tersebut dalam keseharian.

4. Pihak manajemen Polres diharapkan memberikan peluang pengembangan karir yang merata dan berkelanjutan kepada seluruh pegawai, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan jenjang karir yang jelas. Hal ini akan mendorong semangat pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan serta loyalitas terhadap institusi.
5. Disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor pemicu motivasi kerja, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan promosi, insentif, serta komunikasi yang terbuka dengan atasan dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas secara maksimal.
6. Untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh, Polres Kabupaten Labuhanbatu perlu melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala dan transparan. Penilaian kinerja hendaknya dilakukan dengan objektif serta disertai dengan umpan balik yang membangun, agar pegawai mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka dalam bekerja.
7. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komunikasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, A. D., Fitralisma, G., Mulyani, I. D., & Harini, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 2(4), 51-66.
- Bellaudi, V. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191-199.
- Fernandez, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13761-13765.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 1034-1046.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50.
- Muhsin, N. A., Amang, B., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 527-548.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Nadzifah, L., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(8).

- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8-15.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34-42.
- Rachmawati, M., Nawasiah, N., & Wicaksana, S. (2024). Analisis Pengaruh Work-life balance dan Pengembangan Karir terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 9(1), 71-84.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Sagala, C., Mtd, N. P., Rozzaqiyah, Z., Rahmi, A., Anggara, A. B., & Wijaya, C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- 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.
- Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2021). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (4), 567-571.
- Simanjuntak, H. S., Sitanggang, D., Sihombing, S., & Manullang, I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 285-292.
- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DIVA PUSTAKA
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315-328.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.
- Yuliana, S. E., Asep Deni, M. M., Suacana, I. W. G., Yuningsih, N., Achmad, H. M., Ashariana, M., & Anwar, H. M. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM SEKTOR PUBLIK*. CV Rey Media Grafika.
- Yunus, M., & Prasetyo, I. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(1), 22-33.