

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS
(YANMA) POLDA SULBAR**

Tesis

Untuk memenuhi persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**JANS GOLDMAN WATTIMENA
NIM 20402400543**

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL
PELAYANAN MARKAS (YANMA) POLDA SULBAR**

TESIS

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk
mencapai derajat

Magister Program Studi S2 Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Jans Goldman Wattimena

NIM: 20402400543

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN SEMARANG
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN
TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS (YANMA)
POLDA SULBAR**

Disusun Oleh:

Jans Goldman Wattimena

20402400543

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya diajukan dihadapan panitia
ujian sidang Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Agung Semarang



Mengetahui

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S. E., M. Si.
NIK. 210491028

**HALAMAN PERSETUJUAN
TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS (YANMA)
POLDA SULBAR**

Disusun Oleh:

Jans Goldman Wattimena

20402400543

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada tanggal, 17 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji I



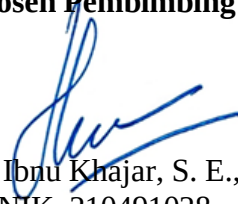
Prof. Dr. Mulyana, S. E., M. Si.

Dosen Penguji II



Prof. Heru Sulisty, S. E., M. Si.

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S. E., M. Si.
NIK. 210491028

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada tanggal 17 Mei 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S. E., M. Si.
NIK. 210491028

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jans Goldman Wattimena

NIM : 20402400543

Program Studi : S2 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan, bahwa penelitian yang saya ajukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS (YANMA) POLDA SULBAR”** merupakan hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang diterbitkan atau ditulis oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai referensi dalam naskah dengan disebutkan nama penulis tersebut dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Mamuju, 17 Mei 2025

Peneliti,



Jans Goldman Wattimena

NIM. 20402400543

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jans Goldman Wattimena

NIM 20402400543

Program Studi : S2 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis yang berjudul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS (YANMA)
POLDA SULBAR**

Telah menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang, serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet ataupun media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila di kemudian hari terbukti terdapat pelanggaran Hak Cipta Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk ketentuan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Mamuju, 17 Mei 2025

Peneliti,

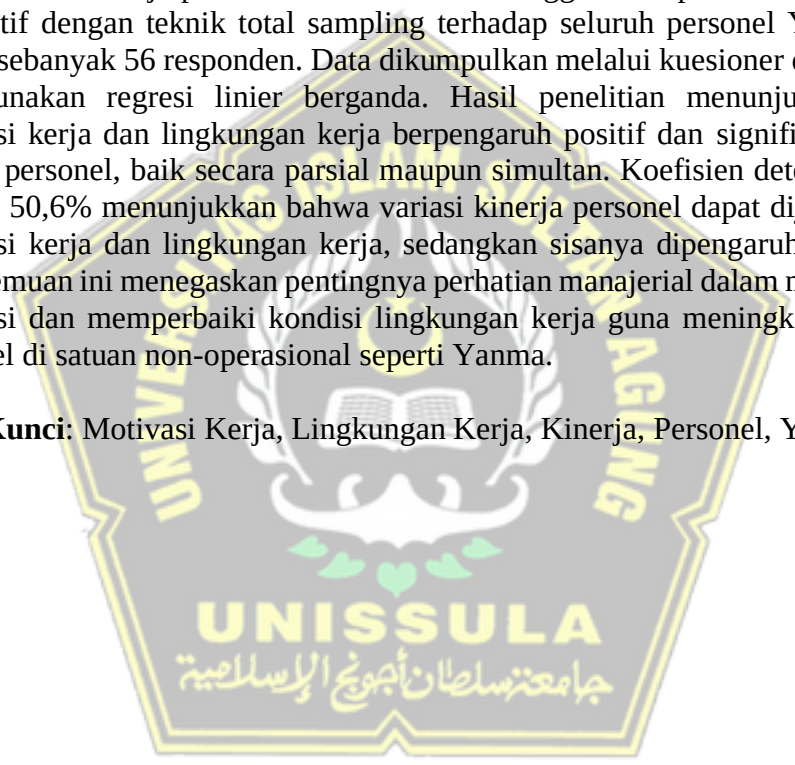
Jans Goldman Wattimena

NIM. 20402400543

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Pelayanan Markas (Yanma) Polda Sulawesi Barat. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terutama dalam organisasi kepolisian yang memiliki beban kerja tinggi. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya stigma negatif terhadap satuan kerja Yanma, di mana bagian ini sering dijadikan tempat penempatan bagi personel bermasalah, sehingga berdampak pada motivasi dan kinerja personel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik total sampling terhadap seluruh personel Yanma Polda Sulbar sebanyak 56 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,6% menunjukkan bahwa variasi kinerja personel dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajerial dalam meningkatkan motivasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja personel di satuan non-operasional seperti Yanma.

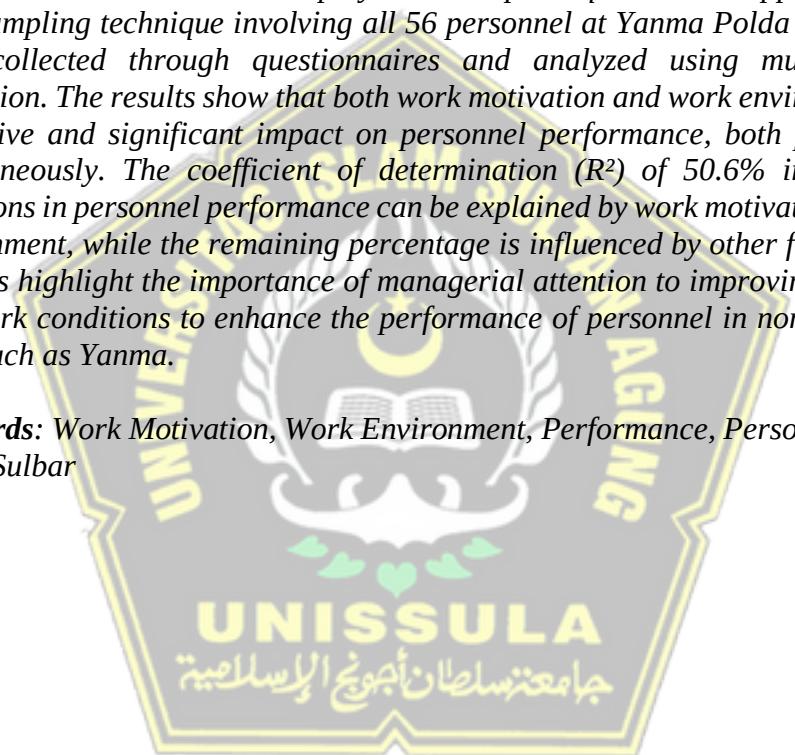
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Personel, Yanma, Polda Sulbar



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on the performance of personnel at the Service Headquarters (Yanma) of the West Sulawesi Regional Police (Polda Sulbar). Work motivation and work environment are two crucial factors in enhancing human resource performance, especially within police organizations facing high workloads. Field observations reveal a negative stigma associated with the Yanma unit, often used as a placement for personnel facing disciplinary issues, which adversely affects their motivation and performance. This research employs a descriptive quantitative approach with a total sampling technique involving all 56 personnel at Yanma Polda Sulbar. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that both work motivation and work environment have a positive and significant impact on personnel performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 50.6% indicates that variations in personnel performance can be explained by work motivation and work environment, while the remaining percentage is influenced by other factors. These findings highlight the importance of managerial attention to improving motivation and work conditions to enhance the performance of personnel in non-operational units such as Yanma.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Performance, Personnel, Yanma, Polda Sulbar



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan mempersembahkan Tesis dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL PELAYANAN MARKAS (YANMA) POLDA SULBAR”** ini sebagai bukti perjuangan yang panjang serta doa yang senantiasa mengalir dari orang tersayang. Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Dua (S2) pada Pascasarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Setiap proses kehidupan tidak akan selalu berjalan dengan mudah, begitupun dengan proses yang dihadapi penulis di bangku kuliah hingga penulisan Tesis ini. Banyak tantangan serta dinamika yang menguras tenaga dan pikiran namun pada akhirnya semua dapat terlewati berkat tekad dan upaya serta tentunya didukung dari berbagai pihak. Hingga akhirnya penulis sadari bahwa lembaran ini adalah awal pencarian serta proses pemikiran penulis, sebab isi hati dan pikiran adalah hal terindah di dunia ini.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Serta seluruh keluarga besar atas segala dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam

menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Pada kesempatan kali ini pula penulis tak lupa menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Heru Heru Sulisty, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. **Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si** selaku Ketua dan **Dr. Siti Sumiati S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. **Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si** selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan, bimbingan, arahan, dan saran-saran dalam menyusun sampai menyelesaikan penelitian ini, serta tidak lupa mengajarkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak dengan baik.
4. **Bapak Prof. Dr. Mulyana, S.E., M.Si.** dan **Prof. Heru Sulisty, S.E., M.Si.** selaku tim penguji yang telah banyak memberikan masukan disela-sela kesibukan.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf Pengajar, dan Staf Administrasi di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
6. **Bapak AKP Edi Sartono, S.Sos., M.Si.** selaku kepala Pelayanan Markas (Yanma) Polda Sulawesi Barat mengizinkan penelitian di Yanma Polda Sulbar

7. **Bapak IPDA Nurmansyah** sebagai Plh. Kaur Renmin Pelayanan Markas (Yanma) Polda Sulawesi Barat yang membantu memfasilitasi di Yanma Polda Sulbar
8. Seluruh personel **Polda Yanma Sulawesi Barat** telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Terima kasih yang tiada henti keluarga besar penulis yang selalu mendoakan, menasehati, memotivasi dan perhatian kepada penulis sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan.

Terlalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung ini, kepada mereka semua tanpa terkecuali penulis ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang besar. Semoga Allah, yang maha pemurah melimpahkan pahala berlipat ganda bagi semua pihak yang telah memberi dukungan maupun bantuan bagi penulis selama penyusunan tesis ini. Demi kesempurnaan Tesis ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Peneliti

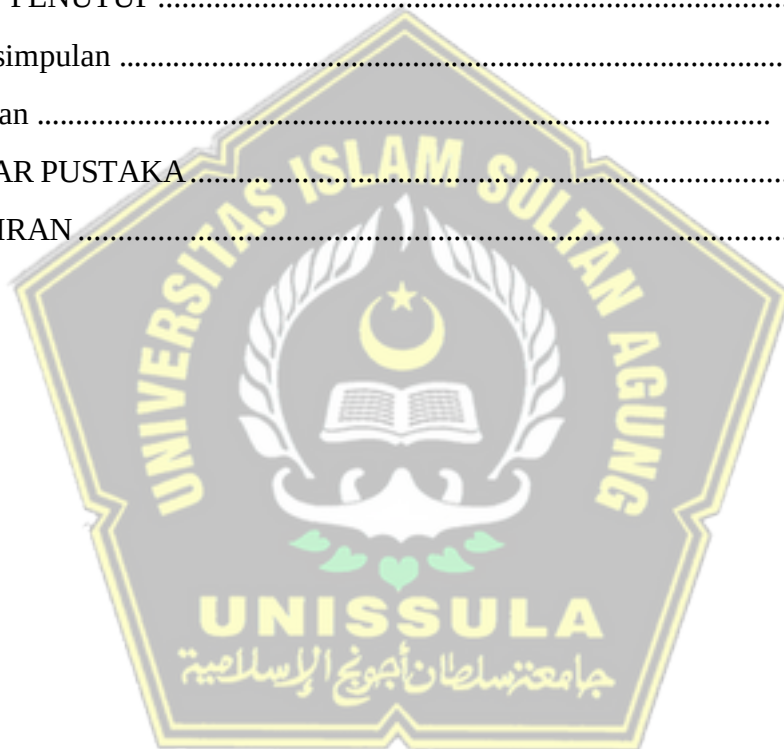
Jans Goldman Wattimena

NIM. 20402400543

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Motivasi Kerja	9
2.3 Lingkungan Kerja	11
2.4 Kinerja Personel	17
2.5 Tinjauan Empirik	24
2.6 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan	29
3.2 Instrumen Penelitian	30
3.3 Variabel Penelitian	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	31

3.5 Populasi dan Sampel	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Lokasi Penelitian	37
4.2 Karakteristik Responden	39
4.3 Hasil Penelitian.....	44
4.4 Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	25
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	30
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Motivasi dan Lingkungan Kerja)	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Lingkungan Kerja terhadap Motivasi)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yanma Polda Sulbar	39
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan	42
Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Pangkat	43
Gambar 4.7 Scatter Plot Heteroskedastisitas	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Penelitian	66
Lampiran 2. Persetujuan Responden	74
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 4. Responden Penelitian	79
Lampiran 5. Izin Penelitian	81
Lampiran 6. Rekomendasi Penelitian	82
Lampiran 7 Data Penelitian	83
Lampiran 8. Hasil SPSS	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun instansi berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi persaingan secara nasional maupun global. Adanya sumber daya manusia dengan keterampilan yang handal dapat mendorong perusahaan maupun instansi berkembang menjadi organisasi yang berada di garda terdepan dalam bidang usahanya. Dengan kata lain, sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan maupun instansi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi menjadi keharusan untuk mempertahankan daya saing di era modern.

Penggunaan potensi sumber daya manusia secara optimal merupakan keharusan apabila perusahaan atau instansi tersebut menargetkan keuntungan atau keberhasilan organisasi yang maksimal. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun instansi disebut karyawan, pegawai, atau personel. Pegawai dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada bagaimana mereka mengembangkan dan menggunakan keterampilannya, serta sejauh mana kolaborasi antar berbagai departemen terjalin dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi landasan utama dalam mencapai kinerja organisasi yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat vital dalam sebuah perusahaan atau instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi, bertanggung jawab, dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Mereka harus memiliki tekad kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Salah satu unsur penting dalam sumber daya manusia adalah kompetensi yang dimiliki. Menurut Batarliene et al. (2017), pegawai adalah aset paling berharga dalam sebuah perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang beragam yang tidak dapat dengan mudah digantikan.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah motivasi, apresiasi dari atasan atau pemberian penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Kinerja yang tinggi tidak terlepas dari bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik oleh organisasi. Faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi dua aspek utama yang berkontribusi signifikan terhadap kualitas kinerja seorang pegawai.

Motivasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk berkinerja lebih baik, menunjukkan dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan, serta bersedia mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan. Motivasi yang kuat juga mendorong pengembangan ide-ide kreatif, inisiatif, dan ketekunan dalam bekerja. Menurut Salju (2023), inisiatif organisasi dalam memberikan pengakuan,

penghargaan, peluang pengembangan, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ketika seseorang merasa termotivasi, dorongan internal untuk bekerja lebih baik dan mencapai target organisasi meningkat. Menurut Suharsono (2023) dan Sutrisno et al., (2023), motivasi berperan besar dalam mendorong peningkatan prestasi kerja. Motivasi yang tinggi juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya.

Selain motivasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Santoso et al. (2024), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, meningkatkan semangat, dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sejalan dengan itu, Armansyah (2020) dan Armansyah et al. (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja terdiri atas berbagai faktor internal dalam organisasi yang secara langsung berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan.

Setiap perusahaan atau instansi harus mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan kinerja organisasi yang efektif. Sumber daya

manusia menjadi kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam organisasi kepolisian. Di lingkungan kepolisian, personel menjadi tulang punggung dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengayoman, dan penegakan hukum. Salah satu satuan kerja penting di lingkungan kepolisian adalah Pelayanan Markas (Yanma), termasuk di Polda Sulawesi Barat (Sulbar). Yanma memiliki tugas berat, mulai dari pengelolaan fasilitas markas, kesiapan sarana prasarana upacara, hingga penyediaan kebutuhan penunjang pimpinan. Dengan beban kerja yang tinggi, diperlukan motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung agar personel Yanma dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya gap yang cukup mencolok. Satuan kerja Yanma kerap menjadi "penempatan terakhir" bagi personel yang bermasalah dalam kedinasan atau yang melakukan pelanggaran. Pemutasian ke Yanma lebih sering dikaitkan dengan aspek pembinaan, bukan penghargaan atas prestasi. Hal ini menyebabkan stigma negatif terhadap bagian Yanma, berbeda dengan bagian lain seperti Reskrim atau Intel yang lebih prestisius. Kondisi ini berdampak signifikan pada tingkat motivasi, semangat kerja, dan kinerja personel yang bertugas di Yanma. Ketiadaan perhatian manajerial yang memadai terhadap kondisi motivasi dan lingkungan kerja di Yanma memperparah situasi ini.

Research Gap dalam penelitian ini terletak pada kurangnya kajian yang secara spesifik membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel di satuan non-operasional seperti Yanma. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada satuan operasional atau administratif secara umum, bukan pada bagian yang seringkali dipandang sebelah mata namun memiliki peran

strategis dalam mendukung kegiatan kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel di lingkungan kerja seperti Yanma.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun menunjukkan hasil yang beragam dan tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Saputra (2021), yang menemukan bahwa meskipun motivasi kerja tinggi, hal tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai karena adanya faktor lain seperti beban kerja atau sistem penghargaan yang tidak memadai.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga ditemukan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lestari (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, terutama bila pegawai sudah terbiasa dengan situasi kerja yang ada.

Selain itu, studi oleh Anwar dan Yuliana (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja juga tidak selalu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, karena faktor individu seperti gaya kepemimpinan, karakter pribadi, dan tingkat stres kerja dapat menjadi variabel antara yang lebih dominan.

Perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap) yang penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks personel pelayanan Markas Kepolisian Daerah Sulawesi Barat (Polda Sulbar), yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari organisasi lain. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui secara lebih spesifik bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel di lingkungan kerja yang bersifat semi-militer dan terstruktur ketat seperti di Yanma Polda Sulbar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Instansi

Memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengeluarkan kebijakan di instansi tersebut.

b. Akademisi

Untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

c. Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wijayanto (2013), manajemen yaitu ilmu serta seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk meraih tujuan serta sasaran. Menurut Hariandja (2002), SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat Hasibuan (2013) yaitu ilmu serta seni yang mengatur peran serta hubungan pekerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan, menurut Gomes (2002), MSDM ialah unsur manusia yang mempunyai kedudukan penting untuk memajukan perusahaan dengan potensi yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan perusahaan dan dirinya sendiri (Su'ada et al., 2022).

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001), yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (*planning*)
 - b) Pengorganisasian (*organizing*)
 - c) Pengarahan (*directing*)
 - d) Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan (*procurement*)
- b) Pengembangan (*development*)
- c) Kompensasi (*compensation*)
- d) Integrasi (*integration*)
- e) Pemeliharaan (*maintenance*)
- f) Kedisiplinan (*discipline*)
- g) Pemberhentian (*separation*)

Integrasi adalah hal yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan dengan para pekerjanya agar berjalan dengan serasi dan saling memberikan keuntungan. Apabila perusahaan dan pekerjanya tidak berjalan dengan serasi akan timbul turnover intention (Su'ada et al., 2022).

2.2 Motivasi Kerja

Menurut French dan Raven dalam Sule dan Saefullah (2013) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya (Adam et al., 2021). Indikator Motivasi Menurut Maslow dalam Edison.,et.,al (2016) motivasi diukur dengan dimensi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Motivasi memainkan peran krusial dalam mendukung prestasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan, memberikan usaha ekstra, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Motivasi yang kuat mempengaruhi tingkat kegigihan dan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi cenderung mengambil inisiatif, mencari solusi baru, dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif. Motivasi yang tinggi membantu mengatasi rasa takut gagal dan mendorong eksplorasi baru yang dapat meningkatkan inovasi dan efektivitas dalam pekerjaan. Selain itu motivasi juga dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka. Motivasi yang tinggi dapat memberikan karyawan rasa kepemilikan dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa terlibat secara emosional dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan, yang dapat memperkuat motivasi dan dedikasi mereka. Organisasi untuk memberikan pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan (Salju, 2023).

Motivasi mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban terhadap perusahaan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi rendah akan menghambat pekerjaan yang dilakukan sehingga

memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan agar tidak terjadi stres saat melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2017) bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasrullah et al., 2022).

Motivasi dapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Suharsono (2023); Sutrisno dkk (2023), motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa termotivasi dan berprestasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan secara keseluruhan dan memperpanjang retensi karyawan. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, memberikan peluang pengembangan karir, dan membangun komunikasi yang efektif dengan karyawan (Salju, 2023).

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2004) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Menurut

Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Ahmad & Mustari, 2022).

Menurut Santoso et al., (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Armansyah (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Armansyah et al., (2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi (Armansyah, 2024).

Sama halnya dengan Sutrisno (2012), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di

luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi (Ahmad & Mustari, 2022).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1998), adalah semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya (Ahmad & Mustari, 2022).

Menurut Putri (2023), secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan kerja psikis atau non fisik yang berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan. Menurut Santoso et al., (2024) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (Non– phisical warking environment) (Armansyah, 2024).

Terdapat beberapa unsur-unsur lingkungan fisik, menurut Sedarmayanti (2009) dalam Ahmad & Mustari, (2022), unsur-unsur lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja perantara/umum. Merupakan Lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2009), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja nonfisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja pegawai. Adapun menurut Sugito dan Sumartono (2005), lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi, instansi seharusnya menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Ahmad & Mustari, 2022).

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Ahmad & Mustari, (2022), dapat dianalisis menggunakan tujuh indikator, yaitu:

1. Penerangan. Penerangan merupakan sinar yang cukup dan masuk ke dalam ruang kerja pegawai. Dengan penerangan yang cukup membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan.
2. Suhu udara. Suhu udara merupakan temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin di ruangan kerja pegawai akan menjadi tempat menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising. Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat memengaruhi aktivitasnya dalam bekerja.
4. Penggunaan warna. Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya, termasuk juga alat bantu dalam bekerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lainlain.
6. Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan antar pegawai. Hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas–tugas yang diamanahkan.

Herlambang dan Haryono (2022) dalam Armansyah, (2024) mengemukakan indikator dari lingkungan kerja ini antara lain:

1. Penerangan. Penerangan atau cahaya di dalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Pewarnaan. Pemilihan warna juga dapat membutuhkan ketenangan agar dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.
3. Suara. Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mengganggu karyawan pada saat bekerja.

4. Tata ruang. Tata ruang haruslah diatur dengan baik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.
5. Suhu udara. Sirkulasi udara di area kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.
6. Kebersihan. Kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar meminimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan dilingkungan kerja.
7. Keamanan. Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.
8. Hubungan Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan bentuk interaksi vertikal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Hubungan ini mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin mampu membangun komunikasi, kepercayaan, dan kerja sama yang baik dengan bawahannya. Menurut Santoso et al. (2024), hubungan yang baik antara atasan dan bawahan ditandai oleh komunikasi dua arah, keterbukaan dalam menyampaikan ide, serta pemberian dukungan moral dan profesional yang mendorong karyawan mencapai kinerja optimal.

Salju (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Pemimpin yang mampu menjalin hubungan emosional yang baik dengan bawahannya akan menciptakan loyalitas dan keterlibatan kerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh Hasrullah et al. (2022) yang menyatakan bahwa perhatian dan bimbingan dari atasan mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat kerja, dan mengurangi tingkat stres kerja bawahan.

9. Hubungan Antar Sesama Anggota

Hubungan antar sesama anggota dalam organisasi atau tim kerja merupakan interaksi horizontal yang tidak kalah penting dibandingkan dengan hubungan vertikal. Hubungan ini mencerminkan solidaritas, kerja sama tim, dan suasana kekeluargaan yang terbentuk dalam lingkungan kerja sehari-hari. Menurut Ahmad dan Mustari (2022), hubungan yang harmonis antar pegawai berdampak langsung pada semangat kerja, kolaborasi, dan efektivitas penyelesaian tugas.

Sedarmayanti (2011) dalam Ahmad dan Mustari (2022), menyebutkan bahwa lingkungan kerja non-fisik termasuk kualitas hubungan interpersonal antar pegawai berpengaruh besar terhadap kenyamanan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sugito dan Sumartono (2005) menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal, saling pengertian, serta dukungan emosional antar pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif.

2.4 Kinerja Personel

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu & Wijayanti, 2016).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Tingkat pencapaian hasil kerja berupa kinerja dari sebuah usaha yang dikerjakan dengan persyaratan tertentu dari suatu pekerjaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Prabu & Wijayanti, 2016).

Kinerja karyawan menurut Abdullah (2014) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan factor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan

kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Menurut Suak (2017) Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan (Lusiana et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2001), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2020).

Sulistiyani (2003) berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, kinerja menurut Wirawan (2009), adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hal senada diungkapkan Gomes (Mangkunegara, 2007) yang mengemukakan kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengan organisasinya yang mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Robbins (2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang

dimiliki oleh seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Edirisooriya (2014), mengukur kinerja karyawan dari dua indikator yaitu produktivitas karyawan dan penyelesaian tugas (Prabu & Wijayanti, 2016)..

Manajemen kinerja merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan pegawai.

Hal ini dipertegas oleh Mangkunegara (2007) dalam Siswanto (2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi) dan faktor psikologis, meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan *job design*.

Indikator Kinerja Pegawai, antara lain :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Indikator disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, dan ketaatan pada aturan berpakaian. Menurut Trisnawaty dan Parwoto (2021), disiplin kerja memiliki indikator seperti kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, dan peraturan melakukan pekerjaan.

2. Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang hadir tepat waktu dan jarang absen menunjukkan kinerja yang baik. Trisnawaty dan Parwoto (2021) memiliki indikator seperti tingkat kehadiran yang tinggi, ketetapan waktu dalam hadir di tempat kerja, dan konsisten dalam kehadiran tanpa alasan yang tidak jelas

3. Kerapihan dan Penampilan

Penampilan yang rapi mencerminkan profesionalisme dan sikap hormat terhadap pekerjaan. Hal ini termasuk penggunaan pakaian kerja yang sesuai dan kebersihan pribadi.

4. Penyelesaian Perintah

Kemampuan menyelesaikan tugas dari atasan secara tepat waktu dan sesuai instruksi merupakan bentuk efisiensi kerja. Menurut Trisnawaty dan Parwoto (2021) menyebut bahwa ketepatan penyelesaian tugas merupakan indikator penting dalam menilai kinerja pegawai.

5. Penyelesaian Perintah

Kemampuan menyelesaikan tugas dari atasan secara tepat waktu dan sesuai instruksi merupakan bentuk efisiensi kerja. Setiawan (2020) memiliki indikator seperti, kepatuhan waktu dalam penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, dan kemampuan mengikuti instruksi yang benar.

6. Loyalitas

Loyalitas menunjukkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Ini tercermin dari kesediaan bekerja sama, menjaga nama baik instansi, dan berkomitmen pada visi organisasi. Siti Nur Aisah (2020) memiliki indikator seperti kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja, menjaga rahasia dan kepentingan organisasi, kesetiaan terhadap visi dan misi organisasi.

7. Penghormatan, Respek, dan Etika Kerja

Penghormatan atau respek di tempat kerja adalah sikap saling menghargai antara sesama rekan kerja, bawahan terhadap atasan, dan sebaliknya. Etika kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam dunia kerja.

Respek dan etika merupakan bagian dari perilaku organisasi yang memengaruhi moral dan suasana kerja. Pegawai yang menunjukkan penghormatan kepada rekan kerja, bertindak sopan santun, serta menjunjung etika profesi akan lebih mudah bekerja dalam tim, membangun kepercayaan, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Sulastri (2021) menegaskan bahwa etika kerja yang baik tidak hanya terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari perilaku individu seperti tidak menjelekkan rekan kerja, menjaga integritas, dan mampu menjaga komunikasi yang santun. Respek dan etika yang baik berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Beberapa indikator penghormatan/respek dan etika kerja meliputi:

- Bertutur kata sopan kepada rekan kerja dan atasan
- Menunjukkan sikap empati dan saling menghargai
- Menjaga rahasia pekerjaan dan organisasi
- Tidak melakukan diskriminasi atau perundungan
- Menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab



2.5 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini ditampilkan dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Judul	Nama, tahun	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Ahmad & Mustari, (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang	Armansyah, (2024)	Hasil penelitian menarik perhatian karena meskipun ada bukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, signifikansi statistiknya menjadi subjek perdebatan. Dengan nilai t hitung yang lebih rendah dari nilai t tabel pada tingkat

No	Judul	Nama, tahun	Hasil
			signifikansi 5%, disimpulkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, koefisien determinasi yang relatif rendah, hanya 18,8%, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak kecil terhadap kinerja karyawan. Interpretasi temuan ini menyoroti pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, di luar lingkungan kerja. Ini bisa mencakup variabel-variabel seperti motivasi intrinsik, keahlian teknis, struktur organisasi, atau dukungan manajemen
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Wardani (2024)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi dan kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Wahyuni, Gani, Syahnur (2023)	Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mendorong semangat kerja, dan lingkungan kerja

No	Judul	Nama, tahun	Hasil
			yang kondusif meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
5.	Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit Airport Operation Center (AOC) di Bandara udara Internasional Soekarno Hatta	Fajriati&Novri yanti (2024)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasional seperti insentif dan pengakuan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat efektivitas dan efisiensi karyawan.
6.	Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Lampung	Ardansyah, Patmirana, Ningsih (2024)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Keduanya bersama-sama memperkuat kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Lampung.

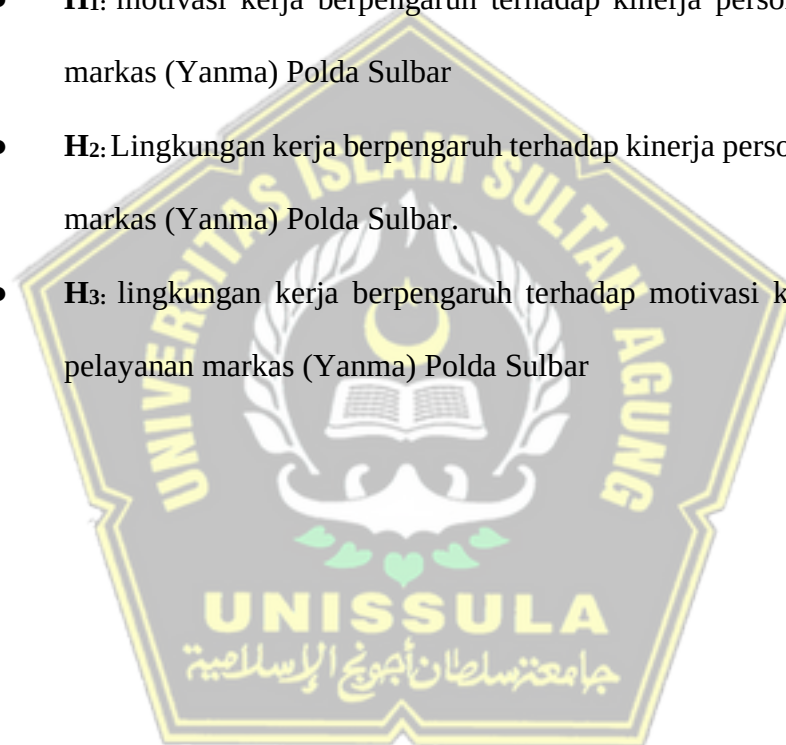
No	Judul	Nama, tahun	Hasil
7.	Employee Performance based on Discipline, Workload, and emotional Intilligence at the dinas social kupang	Riwukore, Yustini, dan Likur (2021)	Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Faktor disiplin dan kecerdasan emosional memperkuat efek positif dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
8.	The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable of PT Hutama Karya Infrastruktur Binjai-Brandan Zone IV	Jamhuri, Ferine, Mesra (2024)	Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja.
9.	The Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Loyalty on	Anita, Ariyanto (2023)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan loyalitas kerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih berorientasi pada hasil.

No	Judul	Nama, tahun	Hasil
	Employee Performance		

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- **H₁:** motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar
- **H₂:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.
- **H₃:** lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar



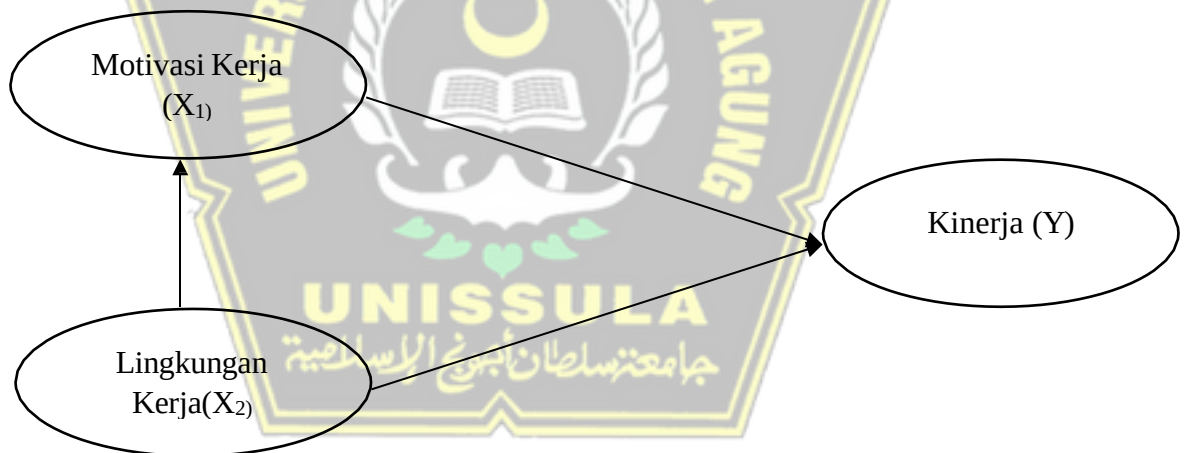
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. sebagai langkah awal, peneliti mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti dengan subyek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut. Desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



Keterangan:

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Personel

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data variabel bebas yaitu angket atau kuesioner dan variabel terikat adalah angket atau kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner yang nanti akan dijadikan sebagai alat utama dalam pengambilan data penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan seputar variabel-variabel yang diteliti. Untuk selanjutnya instrumen yang dibagikan kepada responden akan dilakukan pengukuran dengan skala likert.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini secara lengkap diurai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

No	Jenis Variabel	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Bebas	Motivasi Kerja	Fisiologis	skala likert
			Rasa aman	
			Disukai	
			Harga diri	
			Pengembangan diri	
		Lingkungan kerja	Penerangan	skala likert
			Pewarnaan	
			Suara	
			Tataruang	
			Suhu udara	
			Kebersihan	

No	Jenis Variabel	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
2	Terikat		Keamanan	
			Hubungan pimpinan dengan anggota	
			Hubungan antar anggota	
		Kinerja Personel	Kedisiplinan	skala likert
			Kehadiran (presensi)	
			Sikap Tampang (Kerapihan dan Penampilan)	
			Penyelesaian perintah/tugas/kasus	
			Loyalitas	
			Penghormatan/Respek/etika	

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner/angket secara langsung pada personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi target generalisasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan teknik *total sampling/sensus*, yaitu seluruh personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang akurat dalam suatu penelitian diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang tepat. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data bagi variabel-variabel penelitian yaitu motivasi apresiasi, lingkungan dan kinerja pegawai sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data jumlah personel pelayanan markas (Yanma) Polda Sulbar.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dalam penelitian. Dalam hal ini digunakan tabel distribusi frekuensi dan persentase.

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Proses analisis regresi linear berganda dilakukan dalam beberapa tahapan yang dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur tingkat valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 56 responden.

Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan pearson correlation setiap butir soal dengan table r produk moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel dibawah ini dengan $n = 56$, maka didapatkan df sebesar $56 - 2 = 54$ dan $\alpha = 5\%$ maka nilai r_{tabel} sebesar 0.2632.

$r_i > 0.2632$ maka item pernyataan kuesioner valid

$r_i < 0.2632$ maka item pernyataan kuesioner tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan

terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai correlated item-total correlation dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.70

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 20 pada taraf signifikansi 5%. Kriteria distribusi normal terpenuhi apabila nilai p (*Sig.*) $\geq 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot dan uji glejser.

Semakin sedikit jumlah sampel pengamaan, maka semakin sulit pula menginterpretasikan hasil scatter plot. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih akurat untuk menjamin keakuratan hasil yang didapatkan yaitu menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas

c. Persamaan Regresi

Model persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependent variable)

X1- X3 : Variabel bebas (independent variables)

β_0 : Konstanta (intersep)

β_1 : Koefisien regresi masing-masing variabel bebas yang menunjukkan pengaruhnya terhadap Y.

d. Uji Hipotesis

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan dengan memperhatikan kolom signifikansi hasil uji-t dan membandingkannya dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Adapun dasar pengambilan keputusan

yaitu: Jika nilai p (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima dan jika nilai p (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Lokasi Penelitian

Pelayanan Markas Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, yang dikenal sebagai Yanma Polda Sulbar, merupakan satuan kerja di bawah struktur Polda Sulbar yang memiliki tugas pokok memberikan dukungan pelayanan umum bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Polda. Bertempat di Kompleks Markas Besar Polda Sulawesi Barat di Mamuju, Yanma berfungsi sebagai unsur pembantu pimpinan dalam urusan pelayanan administrasi umum, kebersihan, perawatan fasilitas, dan protokoler. Yanma berperan penting dalam memastikan kelancaran operasional kepolisian melalui penyediaan layanan markas yang profesional, efektif, dan efisien.

Visi Yanma Polda Sulbar adalah: **"Mewujudkan pelayanan markas yang prima, modern, dan terpercaya untuk mendukung pelaksanaan tugas Polda Sulawesi Barat."**Sementara itu, misinya meliputi:

- a. Memberikan pelayanan administrasi dan fasilitas markas yang cepat, tepat, dan akuntabel;
- b. Menyediakan layanan protokoler dan perawatan sarana-prasarana yang mendukung profesionalisme kinerja kepolisian; serta
- c. Membina dan mengelola lingkungan kerja yang tertib, bersih, dan nyaman sebagai bagian dari reformasi birokrasi di internal Polda Sulbar.

Dalam mendukung tugas dan fungsinya, Yanma Polda Sulbar memiliki struktur organisasi yang terkoordinasi dengan baik. Struktur ini dipimpin oleh

seorang Kepala Yanma (Kayanma) yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolda melalui Irwasda (Inspektorat Pengawasan Daerah). Kepala Yanma dibantu oleh Wakil Kepala Yanma dalam mengoordinasikan tiga bidang utama, yaitu: Bagian Pelayanan Administrasi (mengurus surat-menyurat, dokumentasi, dan pelayanan tamu), Bagian Pemeliharaan dan Kebersihan (mengelola perawatan gedung, kebersihan, serta fasilitas umum), serta Bagian Protokoler dan Acara (mengatur keprotokolan kegiatan dinas dan upacara resmi). Setiap bagian didukung oleh beberapa Subbagian dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertugas secara spesifik sesuai bidangnya. Dengan struktur ini, Yanma berupaya memberikan pelayanan yang responsif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan profesional di lingkup Polda Sulawesi Barat.

Sebagai unit yang mendukung tugas pokok kepolisian, Yanma Polda Sulbar mengelola berbagai aktivitas seperti pelayanan tamu, pengaturan ruang pertemuan, administrasi internal, serta perawatan kendaraan dan bangunan markas. Dengan jumlah personel yang terseleksi dan kompeten, Yanma terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap kebutuhan organisasi maupun masyarakat yang berhubungan langsung dengan institusi. Dukungan pelayanan dari Yanma menjadi salah satu pondasi penting dalam tercapainya kinerja optimal di lingkungan Polda Sulawesi Barat secara keseluruhan. Struktur organisasi tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Yanma Sulbar

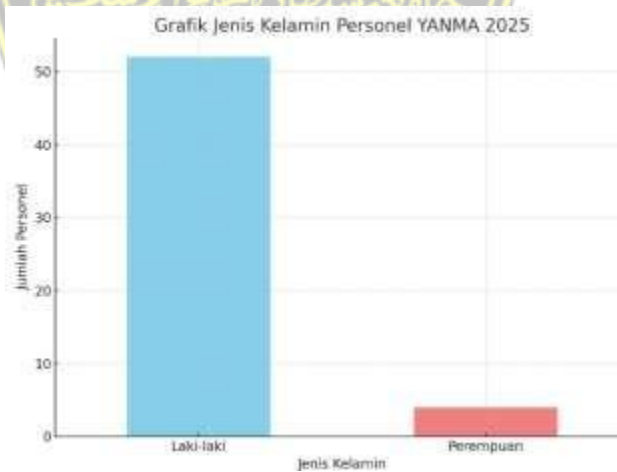
4.2 Charakteristk Responden

Responden pada penelitian ini dilihat dari beberapa kategori:

a. Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden penelitian dapat dilihat dari gambar berikut

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



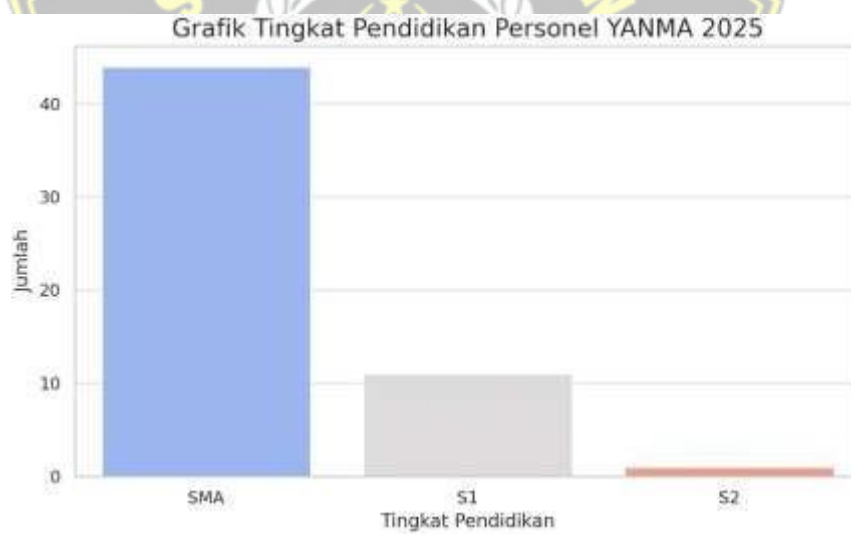
Sumber: Yanma Sulbar

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui distribusi jenis kelamin personel Yanma pada tahun 2025. Terlihat bahwa jumlah personel laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan personel perempuan. Personel laki-laki tercatat sebanyak 52 orang, sedangkan personel perempuan hanya berjumlah 4 orang. Perbedaan ini menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan di Yanma masih sangat kecil dibandingkan laki-laki.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden penelitian dapat dilihat dari gambar berikut

Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Yanma Sulbar

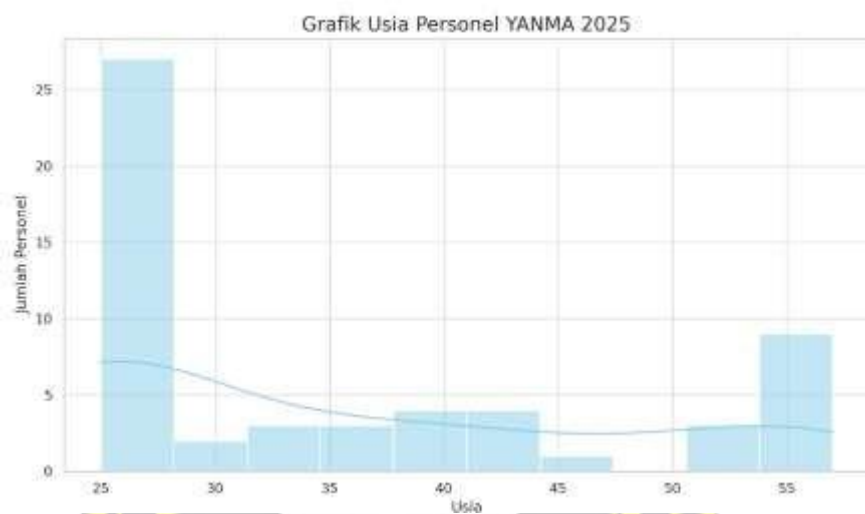
Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan tingkat pendidikan personel Yanma pada tahun 2025. Dari grafik terlihat bahwa sebagian besar personel berpendidikan terakhir SMA, dengan jumlah sekitar 44 orang. Sementara itu, personel dengan pendidikan S1 berjumlah lebih sedikit, yaitu sekitar 11 orang, dan personel dengan pendidikan S2 berjumlah sangat sedikit, yaitu sekitar 1 orang.

yang berpendidikan S2 hanya 1 orang. Grafik ini memperlihatkan bahwa dominasi tingkat pendidikan di Yanma masih berada pada jenjang menengah, dengan hanya sedikit personel yang memiliki pendidikan tinggi (S1 dan S2).

c. Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden penelitian dapat dilihat dari gambar berikut

Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Usia



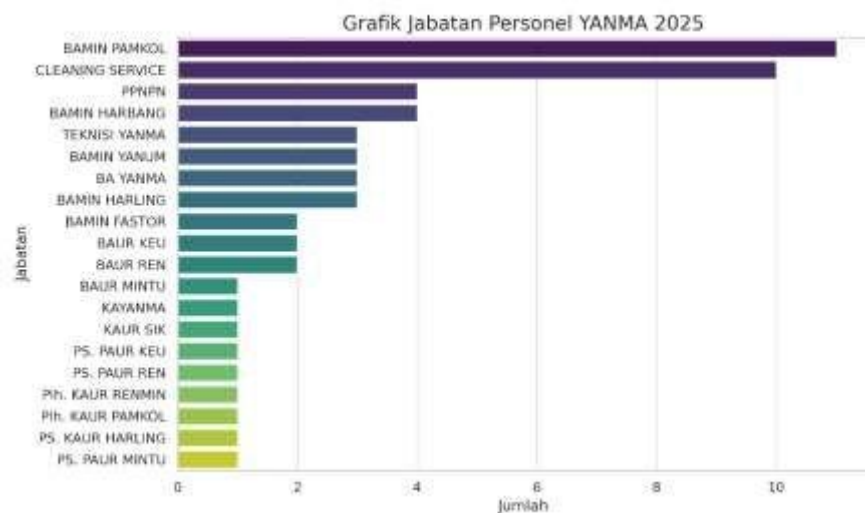
Sumber: Yanma Sulbar

Berdasarkan gambar 4.4 di atas memperlihatkan distribusi usia personel Yanma pada tahun 2025. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak berada pada rentang usia sekitar 25 tahun, dengan jumlah personel mencapai sekitar 27 orang. Setelah itu, jumlah personel di kelompok usia lainnya cenderung menurun, dengan sedikit peningkatan di kelompok usia sekitar 55 tahun. Secara umum, grafik menunjukkan bahwa mayoritas personel Yanma berada pada usia muda, sementara jumlah personel di usia yang lebih tua relatif lebih sedikit, meskipun terdapat sedikit kenaikan pada usia mendekati masa pensiun.

d. Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, responden penelitian dapat dilihat dari gambar berikut

Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan



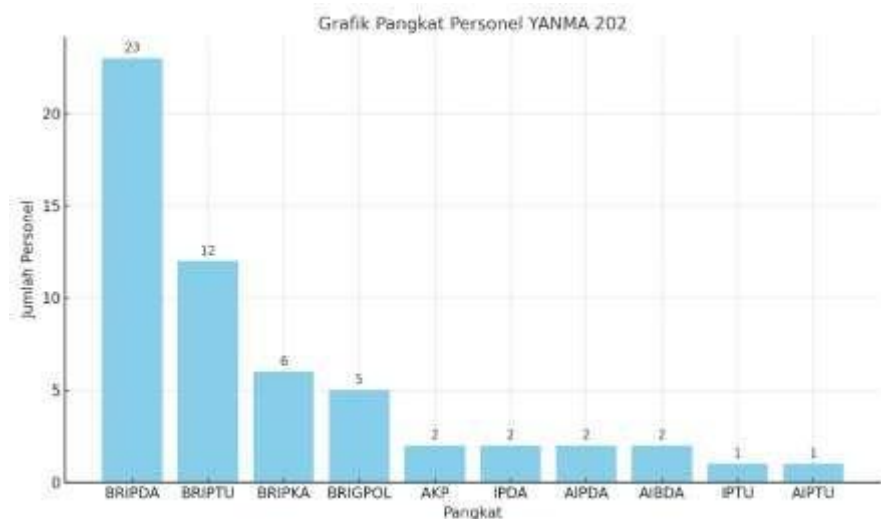
Sumber: Yanma Sulbar

Berdasarkan gambar 4.5 di atas menunjukkan distribusi jabatan personel Yanma pada tahun 2025. Jabatan dengan jumlah personel terbanyak adalah BAMIN PAMKOL sebanyak 11 orang, diikuti oleh jabatan Cleaning Service sebanyak 10 orang. Jabatan lainnya seperti PPNNP dan BAMIN HARBANG masing-masing diisi oleh 4 personel. Sementara jabatan-jabatan lainnya seperti BAUR MINTU, KAYANMA, KAUR SIK, hingga PS. PAUR MINTU diisi oleh 1 hingga 2 personel saja. Grafik ini memperlihatkan bahwa beban tugas terbanyak terkonsentrasi pada bidang pengamanan dan kebersihan, sedangkan jabatan administratif dan teknis lainnya memiliki jumlah personel yang lebih sedikit.

e. Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan pangkat, responden penelitian dapat dilihat dari gambar berikut

Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Pangkat



Sumber: Yanma Sulbar

Berdasarkan gambar 4.6 memperlihatkan distribusi pangkat personel Yanma tahun 2025. Pangkat terbanyak adalah BRIPDA dengan 23 personel, disusul BRIPTU dengan 12 personel. Pangkat lainnya seperti BRIPKA (6 personel) dan BRIGPOL (5 personel) memiliki jumlah yang lebih sedikit. Untuk pangkat perwira seperti AKP, IPDA, dan AIPDA masing-masing hanya berjumlah 2 personel. Sedangkan IPTU dan AIPTU hanya 1 personel. Secara umum, struktur personel didominasi oleh pangkat bintang muda, menandakan mayoritas personel berada di jenjang awal karier.

4.3 Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan suatu uji yang digunakan untuk melakukan pengukuran variabel pada penelitian yang menggunakan kuesioner atau angket yang telah disebarakan kepada responden, guna melihat apakah kuesioner tersebut sudah benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti atau belum. Uji instrumentasi terbagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 56 responden.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Motivasi Kerja			
1	0.711	0.2632	Valid
2	0.704	0.2632	Valid
3	0.668	0.2632	Valid
4	0.739	0.2632	Valid
5	0.718	0.2632	Valid
Lingkungan Kerja			
1	0.707	0.2632	Valid
2	0.835	0.2632	Valid
3	0.645	0.2632	Valid
4	0.691	0.2632	Valid
5	0.644	0.2632	Valid

6	0.742	0.2632	Valid
7	0.793	0.2632	Valid
8	0.679	0.2632	Valid
9	0.622	0.2632	Valid
Kinerja personel pelayanan markas (Yanma)			
1	0.687	0.2632	Valid
2	0.797	0.2632	Valid
3	0.588	0.2632	Valid
4	0.639	0.2632	Valid
5	0.687	0.2632	Valid
6	0.797	0.2632	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diputuskan bahwa semua item pertanyaan dimasing-masing variabel valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian realibilitas

2) Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai correlated item-total correlation dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.70. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4.2 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja	0.742	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.874	Reliabel

Kinerja personel pelayanan markas (Yanma)	0.775	Reliabel
---	-------	----------

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa pada motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.742, pada lingkungan kerja nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.874, dan pada kinerja personel pelayanan markas (Yanma) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.775. Ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.7 . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:

1) Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30 , untuk melakukan pengambilan keputusan. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

Asymp sig	Keterangan
0,200	Terdistribusi Norma;

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Selain menggunakan analisis statistik,

2) Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas tersaji pada tabel dibawah.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,454	2,201
Lingkungan Kerja	0,454	2,201

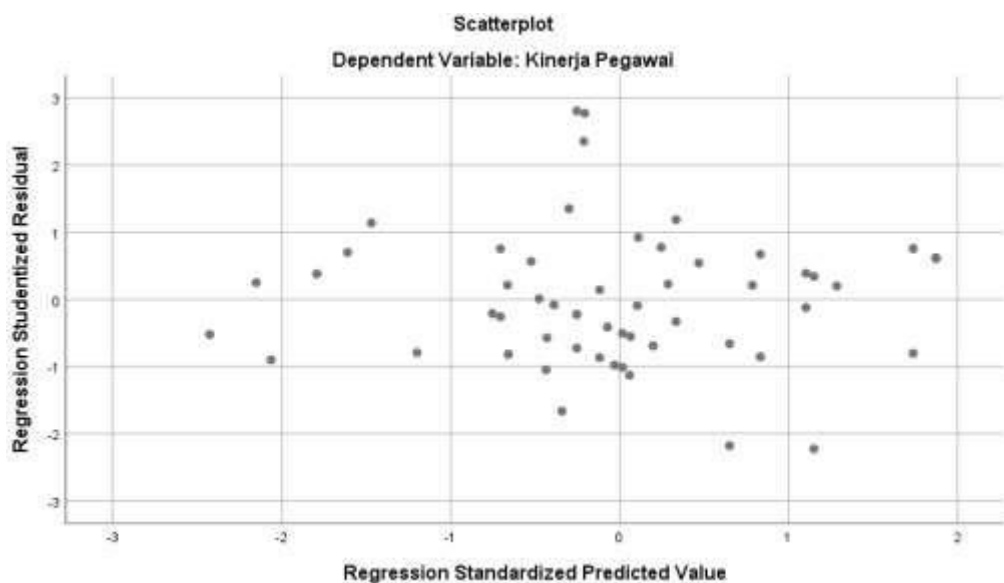
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh hasil bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi kerja adalah $2.201 < 10$ dengan nilai tolerance adalah $0.454 > 0.10$ maka variabel independen motivasi kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai VIF sebesar $2.201 < 10$ dengan nilai tolerance adalah $0.454 > 0.10$ maka variabel independen lingkungan kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* dan uji glejser. Berikut merupakan hasil dari analisis *scatter plot* yang tertera pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.7 Hasil Scatter Plot



Sumber : Output SPSS

Terlihat pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Berikutnya dilakukan uji glejser untuk melihat heteroskedastisitas pada data. Hal tersebut yang tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.
(Constant)	.447
Motivasi Kerja	.806
Lingkungan Kerja	.918

Sumber : *Output SPSS*

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel motivasi kerja sebesar 0.806, dan pada lingkungan kerja sebesar 0.918. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada tabel di bawah ini.

4.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	6.915
Motivasi Kerja	.375
Lingkungan Kerja	.279

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.915 + 0.375X_1 + 0.279X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja personel pelayanan markas (Yanma)

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi bahwa konstanta sebesar 6.915 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) maka variabel dependent (kinerja) nilainya adalah 6.915

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.375 dan positif artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap, maka variabel motivasi kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja personel pelayanan markas (Yanma) sebesar 0.375

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.279 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap, maka variabel lingkungan kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja sebesar 0.279

d. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t . Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis

f. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2.888	.006
Motivasi Kerja	2.306	.025
Lingkungan Kerja	3.206	.002

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.025, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.306 > t_{tabel} (2.004)$ maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Sehingga hipotesis pertama, **H₁: variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja personel pelayanan markas (Yanma) “diterima”**.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $3.206 > t_{tabel} (2.004)$ maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Sehingga hipotesis kedua, **H₂: variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja personel pelayanan markas (Yanma) “diterima”**

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial

t	Sig.
3.290	.002
8.053	.000

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai

tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $8.053 > t_{\text{tabel}} (2.004)$ maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Sehingga hipotesis ketiga, **H₃ : variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja “diterima”**.

4.4 Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja personel pelayanan markas (Yanma)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja personel pelayanan markas (Yanma), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.025 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2.306 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.004, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) diterima. Koefisien regresi sebesar 0.375 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.375 satuan dalam kinerja personel pelayanan markas (Yanma), dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara konseptual, hasil ini mendukung teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang sangat menentukan tingkat kepuasan kerja dan kinerja individu. Dalam konteks ini,

personel pelayanan markas (Yanma) yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan bekerja secara lebih produktif (Herzberg, 1959; Robbins & Judge, 2017).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai di sektor pemerintahan. Sutrisno menjelaskan bahwa adanya dorongan intrinsik seperti keinginan untuk berprestasi dan mendapatkan penghargaan menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai target kerja. Penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi oleh Handoko (2014), yang menekankan bahwa motivasi sangat menentukan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah studi yang dilakukan oleh Widodo (2015), yang mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran besar dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja. Widodo menyebutkan bahwa perusahaan yang memberikan insentif dan penghargaan yang adil cenderung memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, Rivai dan Sagala (2013) juga menyatakan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja karena pegawai akan merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi terhadap tujuan pribadi maupun organisasi. Ketika karyawan menyadari bahwa kontribusinya diakui dan dihargai, maka mereka akan berupaya memberikan kinerja terbaik. Hal ini menegaskan

bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan bekerja, tetapi juga sebagai landasan psikologis yang memengaruhi seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Penelitian ini tidak hanya memperkuat teori motivasi klasik, tetapi juga mengkonfirmasi hasil studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan sistem motivasi yang efektif akan memiliki personel pelayanan markas (Yanma) dengan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus secara aktif menciptakan iklim kerja yang mampu memotivasi karyawan, baik melalui penghargaan material maupun non-material.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel pelayanan markas (Yanma)

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Nilai signifikansi sebesar 0.002 (< 0.05) dan nilai t-hitung sebesar 3.206 ($> t\text{-tabel } 2.004$) menjadi bukti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma) diterima. Koefisien regresi sebesar 0.279 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.279 satuan dalam kinerja personel pelayanan markas (Yanma), dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini sejalan dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan berada pada tingkat dasar dalam hierarki kebutuhan manusia. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi prasyarat penting sebelum individu mampu mencapai aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung secara fisik, sosial, dan psikologis memungkinkan pegawai merasa lebih dihargai dan terlibat dalam aktivitas kerja secara optimal (Maslow dalam Robbins & Judge, 2017).

Hasil penelitian ini didukung oleh Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ideal termasuk pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebersihan, dan interaksi sosial berperan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah studi oleh Syafarudin (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan perbankan. Syafarudin menekankan pentingnya tata ruang kantor, pengaturan suhu, serta kebersihan tempat kerja dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Sementara itu, Indrawati dan Yuliana (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana organisasi, turut memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Nitisemito (2015) mengungkapkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan dan hubungan antarpegawai yang harmonis dapat meningkatkan

semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja bukan hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga menyangkut aspek emosional dan sosial yang berdampak langsung pada kepuasan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja secara holistik agar dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

c. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi bahwa nilai sebesar $8.053 > t_{tabel} (2.004)$ maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh personel pelayanan markas (Yanma), maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta memiliki hubungan sosial yang baik akan membentuk suasana kerja yang mendukung peningkatan semangat dan keterlibatan personel pelayanan markas (Yanma) dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2017), yang menempatkan kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum individu dapat

mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dasar ini akan memberikan rasa aman dan kenyamanan, yang selanjutnya menjadi fondasi penting bagi munculnya motivasi internal. Pegawai yang merasa lingkungannya mendukung akan cenderung lebih antusias, produktif, dan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Sedarmayanti (2011) menekankan bahwa faktor lingkungan fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan kebersihan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan yang nyaman secara fisik meningkatkan kenyamanan psikologis, yang secara otomatis memperkuat dorongan intrinsik pegawai untuk berkinerja lebih baik. Selain itu, penelitian Syafarudin (2014) pada sektor perbankan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk tata ruang kantor yang rapi dan interaksi sosial yang harmonis, mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

Studi oleh Indrawati dan Yuliana (2018) menambahkan bahwa tidak hanya lingkungan kerja fisik, tetapi juga lingkungan sosial dalam organisasi seperti hubungan antarpegawai, keadilan organisasi, dan dukungan atasan turut berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Mereka menemukan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang penuh penghargaan dan kerjasama cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dalam lingkungan kompetitif yang tidak sehat. Lingkungan sosial yang positif membentuk iklim kerja yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan akan penghargaan dan pengakuan.

Selain itu, Wibowo (2016) dalam bukunya tentang Manajemen Kinerja menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di sektor publik maupun swasta. Wibowo mengemukakan bahwa perhatian terhadap faktor-faktor seperti desain ruang kerja, suasana kantor, hubungan kerja, dan kebijakan internal sangat menentukan sejauh mana individu merasa termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat. Penelitian oleh Gunawan (2017) dalam perusahaan manufaktur juga menunjukkan bahwa 60% peningkatan motivasi kerja karyawan dihasilkan dari perbaikan lingkungan kerja secara sistematis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal penting yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja personel pelayanan markas (Yanma). Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan personel pelayanan markas (Yanma), sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih bersemangat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan secara serius upaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, guna mendukung peningkatan motivasi dan kinerja personel pelayanan markas (Yanma) secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja secara nyata.
- b. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pelayanan markas (Yanma). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan produktivitas dan keterlibatan personel pelayanan markas (Yanma).
- c. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi personel pelayanan markas (Yanma). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung membuat personel pelayanan markas (Yanma) merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar personel pelayanan markas (Yanma), tetapi juga mendorong semangat, keterlibatan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

5.2 Saran

Saran yang dapat saya asumsikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Universitas: Disarankan untuk terus mendorong dan memfasilitasi penelitian-penelitian yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja organisasi, khususnya yang mengkaji hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas. Selain itu, pembekalan tentang pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam perkuliahan dan pelatihan praktik lapangan perlu ditingkatkan.

- b. Untuk Pelayanan Markas (Yanma) Polda Sulbar: Perlu diupayakan program peningkatan motivasi, seperti penghargaan kinerja, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung interaksi positif antar personel pelayanan markas (Yanma). Pengelolaan motivasi internal dan perbaikan fasilitas kerja secara berkelanjutan akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja keseluruhan.
- c. Untuk Peneliti Selanjutnya: Diharapkan penelitian berikutnya dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti menambahkan faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kesejahteraan kerja. Selain itu, penelitian dengan metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali data yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(1), 48–57.
- Ahmad, A. J., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Pujia Jurnal Unismuh*, 3(1), 287–298. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>
- Anwar, H., & Yuliana, R. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 9(2), 112–120.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Penjualan Produk Cv. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454–1464. <https://doi.org/10.35931/Aq.V17i2.1974>
- Gunawan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di industri manufaktur*. PT RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

- Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 5(3), 291–302. <https://doi.org/10.56750/Csej.V5i3.546>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Hukubun, D. M., Ventje, W. A. A., & Program, T. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84–89
- Indrawati, R., & Yuliana, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 85–95.
- Lestari, D. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–55.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.582>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

- Rohman, A., & Arifin, Z. (2015). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 12–21.
- Saputra, M. R. (2021). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil di masa pandemi. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 10(3), 87–95.
- Salju. (2023). Peran Motivasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Kerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 94–104. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Akmen>
- Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pelaksana Produksi Pt Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Syafarudin. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 23–30.
- Widodo, S. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 45–52.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Zuhariyah, P. S. D., Fitria, N., Farzana, Y. S. D., Ramadhan, Rm. R., Putra, D. A., Maulani, S. F., & Handayani, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Tiban Inten. *Manajerial*, 21(2), 135–145.

[Http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Manajerial/](http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Manajerial/)

