

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo

Lina Dwi Wulandari^{1*}, Anes Arini², Hesti Respatiningsih³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rajawali Purworejo, Indonesia

*Penulis Koresponden: wulandarilina08@gmail.com

Abstrac. *The study aims to determine whether there is a partial and simultaneous positive and significant effect between the independent variables, namely work environment (X1) and work motivation (X2), on the dependent variable, which is employee performance (Y). The subject of this research were all employees of the Purworejo Regency Land Office who had ASN status. The sampling method uses non – probability sampling, namely saturated sampling, as many as 53 employees. The result of data analysis show that partially the work environment has a positive effect on employee performance. The work environment which includes lighting, air temperature, noise, use of color, space for movement, ability to work and relationship beetwen employees has a significant impact on employee performance. Apart from that, work motivation alsohas a positive effect on employee performance. Employee work motivation is influenced by various factor such as performance benefits, working conditions, work facilities, work performance and recognition from superiors, all of which have a direct impact on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources; Saturated Sampling; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai(Y). Subjek dari penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo yang berstatus ASN. Metode pengambilan sampel menggunakan *nonprobability* sampel yaitu *sampling* jenuh, sebanyak 53 pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tunjangan kinerja, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan, yang semuanya berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Sampling Jenuh; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Kantor Pertanahan merupakan bagian integral dari implementasi nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, UU No. 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Pokok-Pokok Agraria, serta TAP MPR No. IX/2001 tentang Pembaruan Agraria dan Pengelolaan Sumber Daya Alam. Perpres Nomor 10 Tahun 2006 memberikan landasan yang kuat untuk memperkuat lembaga pertanahan nasional guna memenuhi amanat konstitusi dalam bidang pertanahan. Kantor Pertanahan bertanggung jawab untuk menjalankan perannya dalam pelayanan kepada masyarakat dengan memegang teguh prinsip-prinsip yang tertuang dalam undang-undang tersebut. Sistem dan struktur pemerintahan di tingkat pusat dan daerah mengalami berbagai transisi yang memengaruhi tata kelola pertanahan. Adaptasi terhadap perubahan ini memerlukan peningkatan kemampuan aparatur pemerintah, khususnya di Kantor Pertanahan, di berbagai bidang.

Peran utama Kantor Pertanahan adalah melayani masyarakat, khususnya untuk meningkatkan pelayanan pelaksanaan pendaftaran tanah secara menyeluruh, dan penguatan hak-hak rakyat atas tanah (<https://id.wikipedia.org>). Kantor Pertanahan dijalankan oleh aparatur pemerintah, yaitu merupakan sumber daya manusia yang menjalankan semua aktifitas pelayanan dikantor tersebut. Oleh karena itu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia menjadi fokus utama, yang meliputi peningkatan keterampilan, kemampuan teknis, manajerial, serta sikap yang proaktif dan berorientasi pada pelayanan (Delipiter dkk, 2023:129).

Sumber daya manusia yaitu karyawan yang bertugas di Kantor Pertanahan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus melindungi kepentingan mereka sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan publik. Meningkatnya kemampuan karyawan di Kantor Pertanahan bukan hanya sekadar pengembangan individu, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Karyawan yang berkinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Ardhianti dan Ade, 2020).

Sutrisno (2019:123) berpendapat bahwa kinerja karyawan atau pegawai merupakan hasil dari upaya yang diberikan dalam hal kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, serta kerjasama karyawan atau pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan menjadi fondasi utama bagi suatu perusahaan. Ketika semua karyawan memberikan kinerja yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Tingkat kinerja organisasi yang tinggi sejalan dengan meningkatnya kualitas karyawan, produk, dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

Kasmir (2016: 189-193) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan seperti: motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya. Pada dasarnya lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menumbuhkan kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Robins dalam Rahmawati, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Andi (2013), Dolly (2021), dan Sazli dan Dadan (2020) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan Andi (2013), Dolly (2021), dan Biller (2019) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua teori dan penelitian terdahulu tersebut semua menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Jadi pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam suatu organisasi secara keseluruhan diyakini dapat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan serta kelancaran aktivitas organisasi.

Sukanto dan Indryo (2018: 151) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan semua faktor di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi memengaruhi produktivitas, seperti tata letak penerangan, pengelolaan kebisingan, standar kebersihan area kerja, serta keamanan tempat kerja. Menurut Lestari dan Harmon (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki potensi memengaruhi kondisi emosional dari para karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, maka mereka akan merasa betah di tempat kerja dan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa tekanan, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Kasmir, 2016: 189-193). Motivasi yang tepat dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan maksimal karena mereka percaya bahwa kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan akan membawa manfaat bagi semua pihak. Hal ini menciptakan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan setiap tugas dengan baik.

Bambang, Masrunik, dan Rizal (2020:2) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat Mark dalam Biller (2019:115) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai dimensi psikologis individu merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan atau pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, dan memberikan kontribusi lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, selanjutnya dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo?
- 2) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo?

Berdasarkan uraian pendahuluan dan rumusan masalah, maka hipotesis yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂ = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃ = Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai

Simanjuntak (2010:1) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sutrisno (2019: 152) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015: 38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2019: 2) menjelaskan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia sehingga membentuk dorongan untuk melakukan pekerjaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) yaitu sebagai berikut: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka yang berasal dari jawaban kuesioner, Jawaban kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden tentang kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo yang berstatus ASN berjumlah keseluruhan 53 pegawai. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel

nonprobability dengan jenis *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.724	3.575		2.720	.009
X1	.382	.111	.420	3.436	.001
X2	.249	.113	.268	2.195	.033

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data primer diolah 2024*

Tabel 1 menunjukkan model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 9,724 + 0,382X_1 + 0,249 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa jika lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 9,724. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,328, yang berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dan variabel lain dianggap tetap maka tingkat kinerja pegawai naik sebesar 0,328. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,249, yang berarti apabila variable motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, dan variabel lain dianggap tetap maka tingkat kinerja pegawai naik sebesar 0,249.

Analisis Diterminasi

Tabel 2. Hasil Perhitungan Determinasi.

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.2243.121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah 2024

Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,224, hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai 22,4% dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 77,6% (100% - 22,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.724	3.575		2.720	.009
	X1	.382	.111	.420	3.436	.001
	X2	.249	.113	.268	2.195	.033

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,436. Adapun nilai t tabel dengan ketentuan 53 sampel memiliki nilai $df=50$ ($n-k=53- 3$) sebesar 1,675 sehingga nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,436 > 1,675$), sedangkan nilai sig dengan *level of significant* sebesar 0,05 diperoleh nilai sig ($0,001 < 0,05$) artinya H_0 yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak dan H_1 yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Sedangkan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,195. Adapun nilai t tabel dengan ketentuan 53 sampel memiliki nilai $df=50$ ($n-k=53-3$) sebesar 1,675 sehingga nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,195 > 1,675$), sedangkan nilai sig dengan *level of significant* sebesar 0,05 diperoleh nilai sig ($0,033 < 0,05$) artinya H_0 yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak dan H_2 yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji F

Tabel 4. Uji F.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.387	2	82.6938	8.492	.001 ^a
	Residual	486.915	50	9.738		
	Total	652.302	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai F hitung sebesar 8,492 yang bernilai positif dan nilai signifikan 0,001. Dan nilai F-tabel untuk 50 sampel yang diketahui nilai $df_1=2$ ($n-1=3-1$) dan $df_2=50$ ($n-k=53-3$) dengan signifikan 0,05 memiliki nilai F-tabel sebesar 3,180. Jadi F-hitung 8,492 lebih besar dari F-tabel 3,180 ($8,492 > 3,180$) dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan H_0 yang menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak dan H_3 yang menyatakan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerangan yang baik meningkatkan fokus dan mencegah kelelahan mata, sementara suhu udara yang nyaman menghindari gangguan fisik seperti rasa panas atau dingin yang berlebihan. Suara bising dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas, sedangkan penggunaan warna tertentu dapat mempengaruhi suasana hati dan motivasi. Ruang gerak yang memadai memberi kebebasan dan kenyamanan dalam bergerak, yang mendukung efisiensi kerja. Selain itu, hubungan antar pegawai yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong kolaborasi dan produktivitas yang lebih tinggi.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi (2013), Dolly (2021), dan Sazli dan Dadan (2020) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tunjangan kinerja, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan, yang semuanya berdampak langsung pada kinerja mereka. Balas jasa yang adil dan kompetitif memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik karena merasa dihargai secara finansial. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas. Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Selain itu, pengakuan atas prestasi kerja, baik melalui penghargaan formal maupun pujian dari atasan, memperkuat rasa percaya diri dan komitmen pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Semua faktor ini secara bersama-sama meningkatkan motivasi yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi (2013), Dolly (2021), dan Biller (2019) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data variabel tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil 0,426, angka ini menunjukkan jika hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi lemah. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil 0,278, angka ini menunjukkan jika hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi sangat lemah.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,724 + 0,382X_1 + 0,249 X_2 + e$ tersebut dapat dijelaskan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya positif sebesar 9,724. Apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dan variabel lain dianggap tetap maka tingkat kinerja pegawai naik sebesar 0,328. Apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, dan variabel lain dianggap tetap maka tingkat kinerja pegawai naik sebesar 0,249.

Hasil analisis Koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,224, berarti bahwa variabel kinerja pegawai 22,4% dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil perhitungan uji t pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,436 > 1,675$), dan nilai sig $0,001 < 0,05$ artinya H_1 yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,195 > 1,675$) dan nilai sig $0,033 < 0,05$ artinya H_2 yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($8,492 > 3,180$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan H_3 yang menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo

Sesuai dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan berfokus pada perbaikan lingkungan kerja, seperti: lebih meningkatkan kebersihan kantor terutama dibawah meja dan kursi, menata ruang kerja yang lebih nyaman, menata berkas- berkas pekerjaan dengan rapi agar enak dipandang, serta memastikan ventilasi dan pencahayaan yang baik untuk mendukung kenyamanan fisik pegawai, serta menyediakan ruang kerja kolaboratif untuk mendukung kerja tim untuk membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka antar pegawai dan manajemen.

Sesuai dengan hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Kantor Pertanahan Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi pegawai melalui pemberian penghargaan untuk pegawai teladan, pegawai yang berprestasi berdasarkan pencapaian kinerja, menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan, serta mengadakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala. Saling membantu pekerjaan antar pegawai yang membutuhkan bantuan. Fasilitas untuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti fleksibilitas waktu kerja, juga penting untuk mendukung kesehatan mental dan fisik pegawai. Menciptakan tantangan positif dengan tugas-tugas yang menantang dan bervariasi akan membantu mencegah kejenuhan dan mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas cakupan variabel yang diteliti, tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja dan motivasi, tetapi juga mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan pegawai yang mungkin juga mempengaruhi kinerja. Selain itu, peneliti dapat menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan membandingkan sektor publik dan swasta, atau melakukan studi perbandingan antar instansi di berbagai daerah untuk melihat perbedaan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks yang berbeda. Variasi dalam teknik sampling dan pengukuran kinerja juga dapat dipertimbangkan untuk memberikan hasil yang lebih generalis. Terakhir, memperpanjang periode studi dan mengamati kinerja pegawai dalam jangka panjang akan memberikan wawasan tentang efek yang lebih berkelanjutan dari lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto, H. M. (2010). *Analisis dan desain sistem informasi*. Andi Offset.
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor IX/MPR/2001 tentang *Pembaruan Agraria dan Pengelolaan Sumber Daya Alam*.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(4), 94–103.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis data kualitatif (T. Rohidi, Trans.)*. UI Press.
- Muhadjir, N. (1996). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi III)*. Rake Sarasin.
- Nurdiyansyah. (2009). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai*. Laperia Pustaka Utama.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang *Badan Pertanahan Nasional*.
- Santoso, S. (2013). *Statistika ekonomi plus aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukanto, & Indryo. (2018). *Manajemen produksi*. BPFE.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1960 tentang *Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1960 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2043)*.