

## **Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan**

<sup>1</sup>Fitri Sagita, <sup>2</sup>Waizul Qarni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uli Sumatera Utara

[fitrisagita80@gmail.com](mailto:fitrisagita80@gmail.com), [waizulqarni@uinsu.ac.id](mailto:waizulqarni@uinsu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of work motivation and work environment in employee performance at the Medan City Trade Office. The method used in this research is a detailed qualitative method that leads to an in-depth description and description of the actual situation in the field. This study uses an open interview technique that is shown directly to employees of the trade department in the field of development and foreign trade. The results of this study indicate that the role of work motivation and work environment in employee performance at the Medan City Trade Office in the field of development and foreign trade affects the performance of employees. This is shown by the attitude of kinship and mutual assistance in carrying out tasks and discussing the program in deliberation. So that the increase in class, promotion and the results of their successful performance increase the motivation of employees so that they have good performance.*

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang terperinci mengarah pada gambaran dan deskripsi yang mendalam mengenai potret keadaan sebenarnya di lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terbuka yang ditunjukkan langsung kepada pegawai dinas perdagangan bidang pengembangan dan perdagangan luar negeri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Medan bidang pengembangan dan perdagangan luar negeri berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan sikap kekeluargaan dan saling membantu dalam pengerjaan tugas dan pembahasan program secara musyawarah. Sehingga kenaikan golongan, promosi dan hasil dari keberhasilan kinerja mereka itu yang meningkatkan motivasi para pegawai sehingga memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

### **PENDAHULUAN**

Setiap individu tentu membutuhkan uluran tangan lain dalam mencukupi kebutuhan hidup, yang membentuk sifat manusia untuk saling menguntungkan satu sama lain dengan individu lainnya, manusia juga dianggap sebagai pendiri struktur sosial yang kemudian melahirkan organisme hidup bermasyarakat dan berkelompok. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia diberikan akal dan kemampuan dan bekerja sesuai dengan naluri dan kemampuan yang dimiliki seperti di kantor, kedinasan, ataupun berwirausaha. Dinas merupakan lembaga teknis atau penyelenggara pemerintahan yang berada pada tingkat daerah, provinsi, kota dan kabupaten. Dinas juga dapat dimaksudkan sebagai organisasi pemerintahan yang notabnya berada dalam suatu daerah untuk menjalankan tugas pemerintahan daerah tersebut. Setiap kota, provinsi maupun kabupaten memiliki berbagai macam lembaga dinas yang siap memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pemerintah telah membentuk lembaga dinas yang disiapkan untuk membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait dalam berbagai jenis keperluan. Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam lembaga dinas seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DukCapil), Dinas Perikanan, Dinas Pertanian, Dinas Kesehatan, Dinas Perdagangan dan masih banyak lembaga kedinasan yang lainnya.

Dinas Perdagangan Kota Medan sendiri suatu bentuk tempat atau wadah yang dibuat pemerintah dalam hal membantu melayani masyarakat terkait dengan kegiatan ekonomi terkhusus kegiatan jual-beli ataupun berdagang. Kantor Dinas Perdagangan Kota Medan terdiri atas beberapa bidang maupun divisi yang dibentuk sesuai dengan tujuan kerjanya masing-masing dalam membantu masyarakat dan pemerintah. Terdapat dua bidang yang menjadi ciri khas dalam dinas perdagangan Kota Medan yakni Bidang perdagangan dalam negeri (PDN) serta Bidang pengembangan perdagangan luar negeri (PLN) kedua nya memiliki tugas pokok yang sama dalam mengatur perdagangan di Kota Medan namun dengan jalur dan fokus yang berbeda Bidang Perdagangan Dalam Negeri berfungsi untuk mendata para UMKM di Kota Medan sementara Bidang Pengembangan dan Perdagangan Luar Negeri berfungsi untuk mengatur dan mendata kegiatan perdagangan dalam maupun luar negeri yang dibuat oleh para perusahaan maupun UMKM.

Dalam kedua bidang tersebut memiliki para pegawai yang ditempatkan sesuai dengan porsi dan keahliannya masing-masing dalam menjalankan tugas dan wewenangnya saat bekerja. Kinerja pegawai sering kali dijadikan sebagai penentu keberhasilan suatu lembaga perusahaan. Kualitas perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja

pegawainya sesuai dengan visi-misi yang ada. Dalam bekerja tentu memiliki tujuan dan melibatkan rasa terhadap pekerjaan yang sedang diemban. Sejatinya emosional manusia akan merasa tertantang dan nyaman apabila motivasi dan lingkungan kerjanya sesuai dengan ekpektasi yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait peran motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan Kota Medan dan melihat pengaruh yang dimiliki oleh motivasi dan lingkungan kerja dalam bekerja.

## I. KAJIAN TEORI

### Kinerja

Kinerja terlahir dari kata kinerja dari pekerjaan dan kinerja nyata dapat diartikan sebagai keberhasilan yang dicapai oleh individu karena tindakan nya. Kinerja juga digambarkan sebagai tahapan seseorang dalam meraih keberhasilan terhadap suatu program maupun tantangan. Sebutan kinerja selalu menjadi hal yang sering kali diperbincangkan karena memiliki peran penting dalam sebuah kelompok maupun perusahaan dan kedinasan guna mencapai hal yang mereka inginkan. Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kinerja seorang individu sungguh diperlukan guna menghasilkan kinerja dan keuntungan sebuah perusahaan. Kinerja sendiri merupakan proses yang tertata tempat, waktu, dan tujuan nya saling terikat dengan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai output yang berasal oleh tingkah laku nyata dan ditunjukkan sesuai dengan tugas seorang individu di perusahaan tersebut. Kinerja juga sangat penting karena termasuk dalam kriteria penilaian dalam bekerja. Sumber daya manusia menjadi unsur utama untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selanjutnya, sumber daya manusia (SDM) harus diimbangi dengan perencanaan yang matang serta semangat kerja dan rekan kerja yang baik.

### Motivasi

Terdapat hal penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja secara maksimal ialah motivasi. Dikarenakan, motivasi merupakan keadaan internal seorang individu yang mengarahkan dan merangsang tingkah laku dan sikap seseorang ke tujuan tertentu. Selain itu, motivasi juga bisa dimaknai sebagai kekuatan dan dorongan yang menyebabkan individu, anggota, maupun kelompok bersedia untuk mengerahkan potensi yang ia miliki dalam bentuk keahlian atau keterampilan, serta tenaga dan waktu guna membuat berbagai macam kegiatan yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, untuk membantu pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan defenisi-

defenisi itu, maka dapat disimpulkan motivasi merupakan hal yang diperlukan dan sebagai motorik yang lahir dari rasa keinginan sendiri dalam melaksanakan suatu hal yang bisa menciptakan kepuasan tersendiri dalam diri. Seorang individu bergerak dikarenakan terdapat beberapa kapasitas yang membangkitkan dirinya. Seperti, beberapa kebutuhan, keinginan, maupun daya (kekuatan) yang menyokongnya untuk terus termotivasi.

## Lingkungan Kerja

Di dalam kelembagaan maupun perkantoran lingkungan kerja merupakan manajemen yang membutuhkan perhatian khusus karena memiliki peran besar terhadap kinerja para pegawai yang mana kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerjanya aman dan nyaman. Sekalipun, para pegawai tidak bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau melakukan kegiatan produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja sendiri memiliki beberapa komponen yang terdiri atas desain pekerjaan, kondisi tempat atau perusahaan, system yang diterapkan dalam bekerja, dan bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengayomi dan mengatur para karyawannya. Dengan begitu lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat dilingkungan kerja dan mampu mempengaruhi pegawai secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan cara terang-terangan ataupun sebaliknya.

Tempat terbaik untuk bekerja adalah saat dimana para pekerjanya mampu bekerja dengan rasa nyaman, tenang, dan menghasilkan output yang maksimal. Kebalikannya lingkungan kerja yang tidak baik mampu menyebabkan kinerja yang turun. Komitmen dan peran lingkungan kerja dalam organisasi berpengaruh dengan betah atau nyaman tidaknya para pegawai yang ada. Lingkungan kerja baik dengan begitu akan membuat para karyawan tersebut menjadi betah berada di perusahaan. Hal ini seperti sama seperti perasaan seseorang saat mendengarkan musik yang membuatnya tenang dan nyaman walaupun hanya dari hal kecil namun bisa efektif dalam mempengaruhi aktivitas seseorang. Maka, berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan tempat bekerja dianggap sebagai kesatuan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, rekan-rekan saat bekerja, metode bekerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu atau kelompok. Lingkungan kerja sendiri sejatinya merupakan tempat yang dikelilingi oleh individu-individu membentuk kelompok untuk saling menjaga satu sama lain dilingkungan kerja tersebut yang didukung oleh sarana dan prasaran yang ada sehingga menghasilkan energy yang positive dalam bekerja.

## II. METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian selama satu bulan yang dilakukan di

kantor dinas perdagangan Kota Medan yang beralamat di Jalan Abdul Haris Nasution, No.17 Medan Sumatera Utara Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, bertujuan untuk memahami tentang fenomena apa yang dialami oleh subyek penelitian secara keseluruhan atau utuh. Selain itu, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata maupun bahasa terhadap suatu hal khusus yang natural. Melalui pemanfaatan beberapa metode yang alami untuk salah satu kepentingan dalam meneliti dengan dari segi prosesnya. Penelitian dengan menggunakan teknik wawancara merupakan sebuah *dialogue* (percakapan) dengan tujuan tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mana pertanyaan-pertanyaan yang ada diperuntukkan penanya kepada narasumber guna mendapatkan informasi.

Dalam penelitian kualitatif dilakukan wawancara secara mendalam terhadap narasumbernya dengan berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan. Pengamatan merupakan aktivitas yang mendukung keberhasilan kemampuan si peneliti baik berdasarkan motif penelitian, segi perhatian, kebiasaan yang dilakukan, rasa percaya, dan perilaku-perilaku lainnya baik yang secara sadar maupun tidak. Teknik pengamatan atau observasi ikut berperan dalam penelitian ini. Selain itu, dalam penelitian ini juga memerlukan dokumen-dokumen yang menjadi sumber data salah satu hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Setiap bahan tertulis maupun video, foto-foto dan gambar yang digunakan untuk kebutuhan penelitain adalah dokumen. Penelitian ini juga menggunakan teknik studi dokumentasi yang diartikan sebagai cara mengumpulkan data melalui objek tertulis yang di buat oleh lembaga/perusahaan tempat melakukan penelitian. Objek-objek tertulis itu dapat berupa undang-undang, peraturan (tata cara), gambar-gambar, laporan hasil pekerjaan dan lain-lain.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Dinas Perdagangan Kota Medan

Dinas perindustrian dan perdagangan sebelumnya adalah departemen yang memiliki kantor masing-masing dalam hal ini besah. Atas dasar keputusan presiden Republik Indonesia pada tahun 1955 membuat departemen perindustrian dan perdagangan menjadi satu. Sementara itu, pada tahun 1963 kantor dinas perdagangan didirikan kembali. Pada saat itu, kantor wilayah departemen perdagangan Provinsi Sumatera Utara dikenal dengan Dinas Perdagangan Dalame Negeri Sumatera Utara yang terdapat beberapa pelayanan dan bagian-bagian didalamnya seperti yayasan lembaga jaminan kredit, yayasan pusat penerimaan, yayasan harga pokok Indonesia, Infeksi harga pokok I provinsi, dan yayasan lembaga tembakau Indonesia.

Terdapat dua lembaga instransi pemerintah yang disatukan menjadi sebuah kelembagaan atau instansi yakni, kantor wilayah departemen perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan dinas perindustrian Sumatera Utara. Hal ini, terjadi sebelum dibentuknya dinas

perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada saat sebelum otonomi daerah. Kantor wilayah departemen perindustrian dan perdagangan terdiri dari 66 buah instansi yang menjadi tangan kepercayaan atau penghubung dengan menteri di Sumatera Utara.

Berdasarkan peraturan daerah dibentuklah dinas perindustrian provinsi Sumatera Utara yang merupakan suatu lembaga pemerintah daerah guna membantu dan menyokong gubernur dalam membangun suatu daerah. Peraturan daerah Nomor.3 Tahun 2001 menghasilkan pembentukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Tata cara kerja, tugas, serta wewenang Dinas Perindustrian dan Perdagangan telah diatur berdasarkan surat keputusan Gubernur Sumatera Utara pada tanggal 12 Mei 2002 Nomor. 06. 256 Tahun 2002. Setiap perusahaan atau kelembagaan biasanya memiliki logo perusahaan atau instansi yang menggambarkan daya tarik perusahaan atau instansi tersebut. Dinas Perdagangan Kota Medan adalah salah satu instansi yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota, dibentuk oleh Peraturan Daerah (PERDA) Kota Medan No. 15 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor. 1 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah.

## **Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Kualitas yang diraih seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang dipercayakan kepadanya merupakan hasil kerja keras yang dikenal dengan kinerja. Kata kinerja sendiri diambil dari kata *job* dan *performance* yang berarti penghargaan atas kerja keras dan kerja nyata seorang individu atau kelompok. Kinerja juga dapat diartikan sebagai diagram tentang dokumentasi jenjang keberhasilan suatu program kerja maupun langkah terkait memantapkan tujuan, visi-misi kelembagaan (perusahaan) yang di bahas dengan strategisnya perencanaan yang akan dilakukan. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai kinerja perusahaan. Peran sumber daya manusia yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan selalu diimbangi dengan *skill* (kemampuan) yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Keahlian yang dimiliki oleh SDM haruslah yang sudah teruji hingga bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.

## **Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Mendukung Keberhasilan Kinerja**

Salah satu yang menjadi alat ukur suatu instansi dalam keberhasilannya adalah dengan kinerja pegawainya. Untuk terwujudnya tujuan suatu perusahaan secara optimal dibutuhkan keahlian kepemimpinan yang baik. Memiliki pemimpin

yang baik tentu bisa menjadi jembatan penghubung antar staf, pegawai, dan pemimpin perusahaan sehingga dapat memberikan motivasi dan pembinaan kepada para pegawainya secara terarah. Dengan begitu para pegawai dapat menjalankan dan memahami apa yang menjadi tugasnya. Keberhasilan pencapaian perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, hal ini dirasakan oleh pegawai dinas perdagangan bidang pengembangan dan perdagangan luar negeri yang bertugas melayani masyarakat terkait produk eskportir dan importer yang dituntut untuk bekerja sama dengan baik dna menjunjung nilai-nilai musyawarah untuk mufakat.

Lingkungan kerja dan motivasi sangat berpengaruh untuk menciptakan rasa aman dan tenang dalam bekerja hal ini dinyatakan oleh salah satu pegawai dinas perdagangan bidang pengembangan dan perdagangan bahwa di bidang ini apapun jabatannya tidak pernah merendahkan satu sama lain, justru sering melakukan diskusi dalam memecahkan masalah dan membuat program yang di butuhkan oleh pemerintah. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang berasal dari dalam diri untuk mencukupi kebutuhan keluarga menjadi hal penting untuk tetap semangat bekerja walaupun kadang rasa capek dan marah itu ada ketika menghadapi persaingan program kerja dari bidang lain. Hal tersebut menjadi alasan umum yang dirasakan oleh para pegawai dalam bekerja. Selain itu, rasa berbagi antar sesama dan kekeluargaan yang tercipta di perusahaan yang membuat para pegawai selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai pada dasarnya di lihat berdasarkan hasil yang telah dicapainya misalnya dengan menilai berapa banyak proyek yang telah berhasil ditangannya ataupun bagaimana cara nya dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja keras yang dilakukan oleh para pegawai.

#### IV. KESIMPULAN

Kinerja tidak pernah terlepas dari motivasi dan kondisi lingkungan kerja, hal ini dikarenakan komponen tersebut merupakan bentuk struktur yang sudah tertata sedemikian rupa guna memacu semangat seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Motivasi dan lingkungan kerja juga berfungsi sebagai penyemangat diri untuk terus bergerak dan berkontribusi aktif melalui inovasi-inovasi yang akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai bersama.

#### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.



Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.

Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502-515.

Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-39.

Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.

Siregar, A. S. H., Gani, R. A., & Lestiani, T. E. K. (2021). *PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN NIPAH PANJANG PROVINSI JAMBI* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).

Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.

Ramadhani, A. P., & Kamilah, K. (2021). Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8219-8222.