

# MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEKOLAQ DARAT KABUPATEN KUTAI BARAT

*Ribka Evi Natalia Sari, Lca Robin Jonathan, Adi Suroso*

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat.

Dasar teori yang digunakan adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 65 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sensus ( semua populasi dijadikan sampel ) teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan alat uji hipotesis dengan uji F dan uji t, alat bantu program aplikasi SPSS versi 16 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 2.187 + 0,393X_1 + 0,174X_2$  dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 19.018 dengan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis 3 yang berbunyi Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 4.693, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.386 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 1 yang berbunyi “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat” dan hipotesis 2 “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat” diterima.

Diketahui pula bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat dengan variabel motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat maka hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Dewasa ini dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah, sangat diperlukan semangat kerja pegawai yang terdapat pada instansi tersebut, semangat ini menyangkut

pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan dan dikerjakan dengan baik disertai dengan motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat di Kecamatan Sekolaq Darat, Salah

satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya sesuai dengan lingkungan kerja adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Kecamatan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, dan etos kerja produktif dilaksanakan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis ingin meneliti mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat". maka penulis tertarik memilih judul "Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat".

## II. DASAR TEORI

Hasibuan (2001:10) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2001:2) *Human Resource Management is a part of every manager's responsibility these human resource responsibilities include planning the right person in the right job and then orienting, training, and compensating to improve his or her job performance.* Dalam arti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari setiap tanggung jawab manajer. Tanggung jawab Sumber Daya Manusia meliputi orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat dan kemudian mengorientasikan, pelatihan dan mengadakan perbaikan atas hasil kerjanya.

Menurut Sondang Siagian, (2003:138) Motivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja ( prestasi kerja ) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jangkauan Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur. yang berjumlah 65 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 65 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *sensus* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari *sensus* adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Heterokedastistitas, Multikolonieritas, serta Autokorelasi.

c. Regresi Linier Berganda untuk menguji signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan regresi ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja Pegawai)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi motivasi kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi lingkungan kerja

X<sub>1</sub> : Variabel independent (motivasi kerja)

X<sub>2</sub> : Variabel independent (lingkungan kerja)

e : Variabel pengganggu

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan dan diolah menggunakan

#### 2. Uji Asumsi Klasik

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Motivasi ( X<sup>1</sup>), Lingkungan Kerja ( X<sup>2</sup>) dan pengaruh terhadap variabel tetap Kinerja Pegawai ( Y )

#### Alat Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat sebagai berikut :

a. Untuk menguji kelayakan suatu Kuisisioner, digunakan pengujian :

- Uji Validitas

- Uji Reliabilitas

b. Uji Asumsi klasik

Suatu model dikatakan layak untuk digunakan apabila telah memenuhi asumsi klasik. mendasari pelaksanaan regresi linier berganda maka perlu menguji gejala Normalitas

program pengolah data statistik IBM SPSS ver 16 for window.

Untuk menguji kelayakan suatu kuisisioner serta untuk memberikan jawaban hipotesis, maka data yang diperoleh akan dianalisis sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama.

Suatu model dikatakan layak untuk digunakan apabila telah memenuhi asumsi klasik. mendasari pelaksanaan regresi linier berganda maka perlu menguji gejala Normalitas, Heterokedastistitas, Multikolonieritas, serta Autokorelasi.

### 3. Regresi Linier berganda

Untuk mengetahui variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat ( $Y$ ), maka dilakukanlah analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS 16, didapati hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi berganda

$Y = 2.187 + 0,393X_1 + 0,174X_2$  yang berarti :

- a. Nilai konstanta sebesar 2.187, hal ini menunjukkan apabila faktor motivasi dan lingkungan diabaikan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat tetap ada maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat tetap ada

- b. Variabel  $X_1$  motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,393, hal ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat
- c. Variabel  $X_2$  lingkungan kerja memiliki nilai koefisien 0,174, hal ini menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat. Dapat disimpulkan jika terjadi kenaikan lingkungan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi  $X_1$  ( motivasi ) tetap atau konstan.
- d. Dari kedua variabel terdapat perbedaan dimana variabel motivasi kerja berpengaruh lebih besar daripada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat, dilihat dari nilai t hitung untuk masing-masing variabel

**Tabel ringkasan hasil Regresi Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.187	.356		6.139	.000			
	Motivasi	.393	.084	.492	4.693	.000	.569	.512	.469
	Lingkungan_kerja	.174	.073	.250	2.386	.020	.400	.290	.239

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil penelitian yang diolah dengan SPSS 16

### 4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan pada setiap variabel yang diteliti, selanjutnya menguji hipotesis yang diajukan, pada penelitian ini digunakan uji F ( serentak ) dan uji t ( parsial).

a) Hipotesis menggunakan Uji F ( serentak ) Pengujian hipotesis secara serentak dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat.

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.700	2	.850	19.018	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.2771	62	.045		
	Total	.4.471	64			

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

Sumber : hasil penelitian yang diolah dengan SPSS

Dari hasil analisis tabel anova diketahui  $F_{hitung}$  adalah 19.018 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.990 artinya  $F_{hitung}$  sebesar  $19.018 > F_{tabel}$  3.990 maka hipotesis dapat diterima . dengan demikian hipotesis ketiga mengatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat dapat diterima.

b).Hipotesis menggunakan uji t ( parsial )

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian *Coefficient*. Untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$ ,

- 1) Variabel motivasi (  $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.693 dengan nilai  $t_{tabel}$  1.670. Nilai  $t_{hitung}$   $4.693 > t_{tabel}$  1.670, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja (  $X_2$  ) dengan nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $2.386 > 1.670$ , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua yang mengatakan bahwa secara parsial, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 2.187 + 0,393X_1 + 0,174X_2$  yang berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja sama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat.

Nilai R menunjukkan angka sebesar 0,617. Artinya motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat

Dapat dilihat bahwa nilai kofisien determinasi atau R square sebesar 0,380 artinya bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat dipengaruhi juga oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Variabel motivasi (  $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.693 dengan nilai  $t_{tabel}$  atau 1.670. Nilai  $t_{hitung}$   $4.693 > t_{tabel}$  1.670, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat, maka hipotesis pertama dapat diterima.

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $2.386 > 1.670$ , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat, maka hipotesis kedua dapat diterima.

Dari hasil analisis tabel anova diketahui  $F_{hitung}$  adalah 19.018 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.990 artinya  $F_{hitung}$  sebesar  $19.018 > F_{tabel}$  3.990, dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Hasil uji  $t$  memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel motivasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.693 dengan nilai  $t_{tabel}$  atau 1.670. Nilai  $t_{hitung}$  4.693  $>$   $t_{tabel}$  1.670, dan nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $2.386 > 1.670$ , hal ini berarti motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat dengan demikian maka hipotesis pertama dan kedua dapat diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hipotesis pertama diterima karena motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.693 dengan nilai  $t_{tabel}$  atau 1.670. Nilai  $t_{hitung}$  4.693  $>$   $t_{tabel}$  1.670, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekolaq Darat.
2. Hipotesis kedua diterima karena lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $2.386 > 1.670$ , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat

3. Hipotesis ketiga diterima karena motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. diketahui  $F_{hitung}$  adalah 19.018 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.990 artinya  $F_{hitung}$  sebesar  $19.018 > F_{tabel}$  3.990 maka hipotesis dapat diterima

### Saran

1. Kepada para pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat diharapkan agar selalu mementingkan kerjasama diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.
2. Kepada para pegawai Kantor Kecamatan Sekolaq Darat, diharapkan untuk terus menjaga kebersihan, kenyamanan lingkungan kerja agar didalam bekerja menjadi lebih nyaman sehingga dapat lebih mendukung kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan 2001 Manajemen *Sumber Daya Manusia* edisi revisi, Bumi Aksara.
- Dessler.Gary.Human Resource Management 2001, Alih bahasa Jakarta, Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

