

## MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK KINERJA PEGAWAI

Nuriyah<sup>1</sup>, Karlina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Corresponding Author: [nuriyahse2008@gmail.com](mailto:nuriyahse2008@gmail.com)

### Article History

Received: 03-08-2022

Revised: 12-08-2022

Accepted: 07-09-2022

### Keywords:

Dinas Lingkungan Hidup Paser, Motivasi, Kinerja Pegawai

**ABSTRAK:** Penelitian yang dilakukan adalah berupa penelitian survei dengan objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser yang berjumlah 297 orang, maka yang diambil menjadi sampel penelitian dengan menggunakan perhitungan sampel sebanyak 20% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 59 orang, metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar nilai  $RSquare$  0,635 atau 63,5%, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya sebesar 33,5% ( $100\% - 63,5\%$ ) ditentukan oleh variabel yang tidak disertakan di dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa secara simultan, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini terbukti pada uji  $F$  pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . dan setelah diuji secara individual, bahwa semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Dan yang berpengaruh dominan adalah motivasi, hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi maka setiap pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dengan demikian penelitian ini membuktikan pentingnya pemenuhan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan dengan antisipasi terhadap perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi, dan mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.

**Keywords:**

*Paser Environment Agency,  
Motivation, Employee  
Performance*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, to determine the partial work environment on employee performance and to determine the effect of motivation and work environments simultaneously on the performance of employees at the Department of Environment of Paser.*

*The research conducted is in the form of survey on research was conducted at the Department of Environment of Paser. The population in this study were all employees at the Environmental Office of Paser, amounting to 297 people, it is taken as sample using a sample calculation as much as 20% of the total population of as many as 59 people, the statistical method used is multiple linear regression.*

*The results of this study indicate that both simultaneously motivation and work environment affect the performance of employees in the amount of  $R^2$  0.635 or 63.5%, Means the percentage contribution of the influence of the independent variables (X) on the dependent variable (Y) amounted to 63.5%. While the remaining 33.5% (100% -63.5%) is determined by variables that are not included in this study. Results of testing performed above, it is known that simultaneously, there was a significant effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) at the Department of Environment of Paser. This was evident at the level of the F test  $\alpha = 0.05$ . and after tested individually, that all independent variables have a significant impact on the performance of employees at the Department of Environment of Paser. And the dominant influence is the motivation, this is due to their motivation then every employee will perform the job well.*

*Thus this study proves the importance of the fulfillment of motivation in improving employee performance. Increased employee performance needs to be done with the anticipation of sudden changes in the process of organizational management, and correcting the weaknesses arising.*

**PENDAHULUAN**

Keanekaragaman kehidupan di muka bumi tidak akan pernah mungkin terjadi tanpa partisipasi manusia, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat, baik untuk kebutuhan individu maupun untuk kebutuhan kelompok atau organisasi. Oleh karena itu, manusia menempati posisi utama dalam mengatur kehidupan untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja telah menjadi bagian integral dari kebutuhan sumber daya manusia, dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kemampuan

sumber daya manusia suatu organisasi untuk menghasilkan kemampuan dan pengetahuan dengan dukungan semua pihak, baik pihak internal maupun eksternal.

Dukungan yang berharga ini termasuk motivasi, karena motivasi dianggap sebagai dorongan yang ada dalam diri manusia, sebagai sumber daya, tidak terlepas dari kemampuannya untuk berprestasi, dan motivasi hanya tumbuh dari pegawai dan lingkungan kerjanya, terlepas dari apakah itu berasal dari rekan kerja, pemimpin, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Sedangkan lingkungan kerja adalah sesuatu di mana segala sesuatu di sekitarnya akan mempengaruhinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dilakukannya, semakin mendukung lingkungan kerjanya, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan di sekitarnya, semakin buruk kinerjanya.

Dalam uraian di atas telah dikemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasional yang mendorong seseorang untuk bekerja. Berdasarkan konsep teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (1943) yaitu "*needs or need*", terdapat suatu standar yang secara otomatis mengatur kebutuhan manusia, meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Demikian pula pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, terkadang merasa demotivasi atau merasa terkontekstualisasi dalam lingkungan kerja, selain lingkungan fisik, ada lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, yang disebut lingkungan perantara, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna ruang kerja, dan lain-lain, oleh karena itu lingkungan tempat seseorang melakukan semua aktivitasnya mempengaruhi produktivitasnya.

Seorang pegawai berbeda dari pegawai lain dalam kemampuan mereka untuk memahami motivasi dan lingkungan kerja, sehingga pencapaian kinerja juga bervariasi dari pegawai ke pegawai. Jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, ia cenderung bekerja dengan semangat.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada pengelolaan unsur manusia untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mengelolanya sedemikian rupa sehingga meningkatkan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran pegawai agar lebih efektif membantu pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

### **B. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah memberikan dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja secara efektif, dan memadukan segala daya upayanya untuk kepuasan.

Teori motivasi Maslow dalam Kotler dan Armstrong (2004) pada dasarnya berkisar pada gagasan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau tingkatan kebutuhan, yaitu: fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Kelima tingkat kebutuhan atau motivasi tersebut dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kesimpulannya adalah kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpuaskan akan memotivasi, sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan akan mengaktifkan gerakan kesuatu tingkat kebutuhan yang baru. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati secara langsung tetapi merupakan sesuatu yang dapat disimpulkan keberadaannya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Cascio yang dikutip oleh Hasibuan dalam Sunyoto, (2011) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga”

Sedangkan menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak atau pendorong) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan orang secara efisien dan efektif dapat tercapai

#### **b. Faktor-Faktor Motivasi**

Motivasi dalam diri seseorang dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor atau penyebab. Faktor-faktor motivasi dalam dunia kerja menurut Handoko (2001) meliputi beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Perhatian institusi terhadap karyawan
- 2) Pemberian penghargaan dan pujian bagi karyawan berprestasi
- 3) Adanya usaha peningkatan kualitas karyawan
- 4) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
- 5) Hubungan kerja antara sesama karyawan

#### **c. Fungsi Motivasi**

Menurut Djamarah (2002) ada tiga fungsi motivasi:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan.  
Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam rangka bekerja.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan.  
Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan.  
Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

#### **d. Jenis-Jenis Teori Motivasi**

- 1) Teori kepuasan (*content theory*)  
Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.
- 2) Teori hierarki kebutuhan  
Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang.
- 3) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Calyton Aldefer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki.

- 4) Teori dua Faktor dari Frederick Herzberg  
Teori ini mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan.
- 5) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland  
Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.
- 6) Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)  
Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

### **C. Konsep Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut.

“Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain, (Nitisemito, 2001).

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 1) Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi meja dan sebagainya)
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota sistem jalan raya, dan lain-lain).
- 2) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembagaan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan  
Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja. Karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.
- 2) Kebersihan  
Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 3) Pertukaran udara  
Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan keseharian, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang.

- 4) Penerangan  
Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 5) Musik  
Musik yang mengalun dapat menambah semangat kerja seseorang karena menimbulkan suasana yang gembira dan tidak membosankan.
- 6) Bau-bauan  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- 7) Temperatur  
Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.
- 8) Kebisingan  
Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan dalam bekerja.

#### **D. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Sedarmayanti (2013) menterjemahkan pendapat August. Smith (1982) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah: “*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2013), kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Alisjahbana, (2012), kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

##### **b. Pengukuran Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2013), pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

- 1) Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati.
- 3) Memantau dan mengevaluasui pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukas secara obyektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 10) Mengungkap permasalahan yang terjadi

##### **c. Indikator Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma (2003), mengatakan hampir semua cara pengkuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu menjelaskan fenomena berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Paser di Komplek Perkantoran Km.5 Tanah Grogot.

### **C. Analisis Data**

#### **a. Uji t Parsial**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah dalam uji t:

- 1) Merumuskan hipotesis

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya variabel independen ( $X_i$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel independen ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Untuk menentukan nilai t-statistik tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$ .

- 3) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk menentukan  $H_0$  diterima dan ditolak adalah:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

#### **b. Uji f Simultan**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen ( $X_i$ ) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah uji F adalah:

- 1) Merumuskan hipotesis

$$H_0 : b_1 - b_2 = 0$$

Artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Untuk mengetahui F-statistik tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ , di mana n adalah jumlah sampel dan k jumlah populasi.

- 3) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Untuk menentukan  $H_0$  diterima atau ditolak adalah:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau persentase kontribusi perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel terikatnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### a. Analisis Model Summary Penelitian

Analisis data dengan menggunakan program SPSS Ver 20 adalah untuk menghitung dan mengetahui besarnya pengaruh yang dibutuhkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada awal input data ke dalam program SPSS tersebut, yang kemudian diproses secara analisis regresi linear berganda, akan didapatkan Model Summary sebagai berikut:

**Tabel 1. Model Summary**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.797	0.635	0.622	0.25859

Sumber: Output SPSS (2017)

Tabel dari Model Summary di atas menunjukkan informasi dari model analisis yang masing-masing bermakna sebagai berikut:

- 1) Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,797 berada dikisaran 0,60-0,799. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat. Kisaran nilai R adalah 0 hingga 1, sehingga semakin nilai R mendekati angka 1, maka semakin kuat variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Variasi dari motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, ditunjukkan dengan nilai *RSquare* sebesar 0,635 atau 63,5%, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 62,2%, sedangkan sisanya yaitu 36,5% (100%-63,5%) ditentukan variabel yang tidak disertakan di dalam penelitian ini.
- 3) Besarnya tingkat pergerakan keputusan menggunakan kinerja (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) ditunjukkan dengan nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,622 atau sebesar 62,2%.
- 4) Nilai Standar Error of The Estimate untuk Model Summary sebesar 0,25850, nilai tersebut kurang dari *Standar Deviation* (3,155), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.

#### b. Uji t Parsial

Pengujian secara parsial ini adalah pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji t sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Uji Secara Parsial**

Model	Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
1	Constanta	0.739	1.968		
	Motivasi ( $X_1$ )	0.609	5.056	0.000	Signifikan
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.241	2.191	0.033	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,739 + 0,609.X_1 + 0,241.X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,739 menunjukkan bahwa jika motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan (tetap) berupa peningkatan maupun penurunan, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,739.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,609, artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,609 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,241, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Untuk menjawab hipotesis penelitian secara parsial, maka diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Nilai  $t_{hitung}$  pada motivasi adalah sebesar 5,056 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,672. Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dan melihat besarnya signifikan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai. Hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $5,056 > 1,672$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka diketahui bahwa “ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser”. Artinya variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, karena pengaruhnya signifikan.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Nilai  $t_{hitung}$  pada lingkungan kerja adalah sebesar 2,191 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,672. Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dan melihat besarnya signifikan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai. Hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,191 > 1,672$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka diketahui bahwa “ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser”. Artinya variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, karena pengaruhnya signifikan.

### c. Uji f Simultan

Pengujian hipotesis ketiga adalah dengan menganalisa secara umum simultan, yaitu dengan uji F menggunakan tabel Anova sebagai berikut:

**Tabel 3 Analisis Uji F**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.510	2	3.255	48.706	0.000 <sup>b</sup>
Residual	3.742	56	0.067		
Total	10.252	58			

Sumber: Output SPSS

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di atas, dapat diketahui secara simultan, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini terbukti uji F yang signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ .

Setelah diuji secara individual, diketahui bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini disebabkan karena motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan hal ini sejalan dengan pendapat Kondalkar (2007) dalam Hamali (2016) yang menyatakan bahwa “motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami mengapa motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser.

Untuk variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, karena meskipun lingkungan kerja adalah faktor yang dari luar tetap memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan baik maka akan membuat setiap pegawai merasa nyaman dan aman untuk melakukan pekerjaan mereka sehari-hari.

Dari pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian terdahulu atas nama Arta Adi Kusuma dalam tesisnya yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini disebabkan motivasi telah memberi semangat kerja kepada setiap pegawai, baik dari dalam maupun dari luar diri pegawai, sehingga motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2 Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini disebabkan karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan bisa meningkatkan kinerja pegawai.
- 3 Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. Hal ini disebabkan secara simultan, semua variabel saling memperkuat atau saling ketergantungan satu sama lain, sehingga terjadilah sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser

### B. Saran

- 1 Kepada peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Karena yang mempengaruhi kinerja masih banyak selain dari kedua variabel tersebut. Karena biasanya setiap orang yang bekerja pasti ingin memenuhi kebutuhannya, maka

jika hal itu dapat dipenuhi oleh tempat bekerja maka merekapun akan memberikan hasil yang maksimal bagi instansinya.

- 2 Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser disarankan:
  - a. Memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan pemberian motivasi yang maksimal akan mampu mendorong para pegawai untuk bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Dan juga jika lingkungan kerja kondusif dan nyaman juga akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan meskipun hanya berupa pujian sederhana, dan juga mesti menjaga lingkungan kerja agar selalu nyaman bagi setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Kerja Kabupaten Paser.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abraham H. Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, Vol. 50, No. 4, July 1943.
- [2] Alex S. Nitisemito. 2001. Manajemen Personalia. Edisi kedua. Ghalia. Indonesia.
- [3] Alisjahbana. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Cetakan ke-12. Laksbang Pressindo. Yogyakarta
- [4] Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia: Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta
- [5] Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- [6] Halina, Sartika Hayulinanda. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar
- [7] Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- [8] Hasibuan, Malayu SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- [9] Kotler, Amstrong. 2004. Prinsip-prinsip Pemasaran. Erlangga. Jakarta.
- [10] Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Hotel Muria Semarang
- [11] Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refita Aditama. Bandung
- [12] Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama. Bandung.
- [13] Sunyoto, Danang. 2011. Metodologi Penelitian Ekonomi. CAPS. Yogyakarta BPFE. Yogyakarta
- [14] Syaiful Bahri Djamarah. 2002. Psikologi Belajar. Rineka Cipta. Jakarta
- [15] Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-tujuh. PT Rajagrafindo. Jakarta