

MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BANJAR KABUPATEN BULELENG

Oleh : Putu Yuliana Sulastini⁷, Putuyulianasulstini@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan pekerjaan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar di Kabupaten Buleleng? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai? (3) Variabel mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu; analisis korelasi linear berganda, analisis determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji dominan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi: $\hat{Y} = -0,012 + 0,711 X_1 + 0,399 X_2$.

Hasil analisis Determinasi diperoleh sebesar 0,610, artinya 61 % variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti. Hasil uji T, motivasi kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (Sig) variabel lingkungan kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F, nilai probabilitas (Sig) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji dominan variabel motivasi kerja mempunyai koefisien lebih besar yaitu 0,618, atau dapat dilihat dari nilai t hitung. Dari nilai t hitung motivasi kerja lebih besar yaitu 7,022, sehingga variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi kerja lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disarankan : (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pemberian motivasi kerja hendaknya secara adil dan tidak membedakan antar pegawai. (2) Lingkungan kerja hendaknya diperhatikan agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, baik lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

⁷ Pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:10) menyatakan 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. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi.

Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan agar bisa berjalan dengan baik, maka perlu dibutuhkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Keberhasilan pekerjaan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Instansi sangat membutuhkan pegawai yang giat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan.

Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang sering dibutuhkan oleh masyarakat adalah pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP dan pengesahan surat-surat penting lainnya yang diperlukan. Jumlah surat/administrasi yang diurus oleh masyarakat pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng adalah : KTP sebanyak 2.325 keping dan pengesahan surat-surat sebanyak 2.678 lembar.

Jumlah pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng berjumlah 58 orang dan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Banjar Tahun 2021

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (Orang)
1.	PNS	19
2.	Non PNS/Kontrak	39
	Jumlah	58

Sumber : Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng tahun 2022

Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggung jawabkan bukan suatu perkara yang mudah maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif, serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.2
Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Banjar Tahun 2020 dan Tahun 2021

No.	Unsur-unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	83	Baik	82	Baik
2.	Integritas	82	Baik	80	Baik
3.	Komitmen	80	Baik	73	Cukup
4.	Disiplin	82	Baik	77	Baik
5.	Kerja sama	81	Baik	75	Baik
6.	Kepemimpinan	82	Baik	81	Baik
Jumlah		490		468	
Rata-rata		81,67	Baik	78	Baik

Sumber : Hasil SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Kantor Camat Banjar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas pada tahun 2020 rata-rata kinerja pegawai sebesar 81,67, mengalami penurunan di tahun 2021 menjadi 78. Berarti rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 3,67. Penurunan kinerja pegawai ini dapat disebabkan oleh pemberian motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, permasalahan motivasi kerja yang ada di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng yaitu :

- 1) Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan sosial pegawai seperti : kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, kurangnya pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh pegawainya untuk mencapai tujuan.
- 2) Kurangnya kebutuhan akan penghargaan diri seperti pembagian tugas tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai, pengembangan dan peningkatan karier pegawai tidak didasarkan atas prestasi kerja pegawai, namun lebih banyak didasarkan atas kedekatan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Selain motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai, faktor lingkungan kerja juga sangat memengaruhinya. Fasilitas fisik berupa lingkungan tempat kerja dalam pencapaian tujuan sangat perlu diperhatikan. Demikian pula lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng permasalahan lingkungan kerja yang ada adalah :

- 1) Kurangnya pencahayaan/penerangan di tempat kerja pegawai sehingga menyebabkan ruangan kurang terang dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.
- 2) Kurangnya sirkulasi udara, seperti : kurangnya fasilitas pendingin udara.
- 3) Komputer yang dimiliki masih kurang.
- 4) Memiliki ruangan kerja yang sempit dan kekurangan tempat duduk untuk masyarakat yang lagi melakukan rekaman KTP dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya tidak bisa tepat waktu yang pada akhirnya kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu diadakan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Banjar di Kabupaten Buleleng”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi terjadinya lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar di Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terjadinya lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar di Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel mana yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar di Kabupaten Buleleng?

2. METODE PENELITIAN

2.1 Definisi Operasional Variabel

- 1) Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan dalam mencapai tujuan. Indikator dari motivasi kerja yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.
- 2) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja yaitu Pencahayaan/penerangan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja dan Kebisingan di tempat kerja, Penggunaan warna di tempat kerja, Kemananan di tempat kerja
- 3) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dengan perilaku nyata sesuai dengan

perannya dalam pemerintahan atau sesuai dengan pekerjaan yang mereka pegang demi menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Indikator kinerja pegawai yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan kerja sama

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, yang beralamat di Jalan Seririt-Singaraja No. 53 Kecamatan Banjar.

2.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai baik PNS maupun Pegawai Kontrak di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng yang berjumlah 58 orang.

2) Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS maupun Pegawai Kontrak di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng yang berjumlah 58 orang, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 58 responden.

2.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Data Kuantitatif
- 2) Data Kualitatif

2.5 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.
- 2) Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan dan pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
- 3) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat catatan-catatan serta dokumen yang ada, misalnya seperti gambaran umum sekolah, tupoksi masing-masing bidang serta data tentang jumlah pegawai di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

- 4) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai jawaban mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengolahan Data

1) Analisis Korelasi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara serentak dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut.

Tabel 5.7
Koefisien Korelasi Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.781 ^a	0.610	1,91711

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20. Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi 0,781, bila dikonversi dengan tabel 3.1 pada bab III) dapat dijelaskan koefisien korelasi (R) 0,781 ada pada interval 0,600 – 0,800 dengan tingkat hubungan yaitu korelasi cukup koefisien korelasi bertanda positif.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Tabel 5.8
Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0.012	2.531		-.005	0.996		
1 Motivasi Kerja	0.711	0.101	0.618	7.022	0.000	0.916	1.091
Lingk. Kerja	0.399	0.106	0.332	3.776	0.000	0.916	1.091

a. Dependent Variable: Y

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 20.0. Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sesuai Tabel 5.8 di atas.

$$\hat{Y} = -0,012 + 0,711 X_1 + 0,399 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Apabila variabel bebas X sama dengan nol, maka variabel terikat (Y) akan sama dengan nilai konstanta, yaitu -0,012.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₁) sebesar + 0,711, menggambarkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,711 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar + 0,399, menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng maka kinerja pegawai semakin meningkat.

3) Analisis Determinasi

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.781 ^a	0.610	1,91711

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20. Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 yang dapat dilihat pada tabel 5.9 di atas, koefisien determinasi sebesar 0,610, artinya 61 % variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

4) Uji Hipotesis

(1) Uji T/ Uji Parsial (uji hipotesis pertama)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara individu terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Pengujian dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

a. Perumusan hipotesis.

Ho; $b = 0$, yaitu tidak ada pengaruh secara individu (parsial) motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

$H_1; b \neq 0$, yaitu ada pengaruh secara individu (parsial) motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

b. Ketentuan

- a. Jika nilai probabilitas (Sig) $> 0,05$ (α), maka H_o diterima
- b. Jika nilai probabilitas (Sig) $\leq 0,05$ (α), maka H_o ditolak

Berdasarkan olahan SPSS versi 20.0 seperti tabel 5.10 dapat dibuat tabel kerja sebagai berikut.

Tabel 5.10
Uji T dengan Nilai Probabilitas

No.	Variabel bebas	Nilai Probabilitas (Sig)	(α) Taraf Signifikansi	Simpulan
1	Motivasi Kerja	0.000	0,05	H_o ditolak
2	Lingkungan Kerja	0.000	0,05	H_o ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.10 nilai probabilitas (Sig) variabel motivasi kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (Sig) variabel lingkungan kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 1 dapat diterima.

(2) Uji F/ Uji Simultan (uji hipotesis kedua)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Perumusan Hipotesis

$H_o; b = 0$, yaitu tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

$H_1; b \neq 0$, yaitu ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

(2) Ketentuan

- a. Jika nilai probabilitas (Sig) $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima
- b. Jika nilai probabilitas (Sig) $\leq 0,05$ (α), maka H_0 ditolak

Tabel 5.11
ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	316,479	2	158,240	43,055	0,000 ^b
Residual	202,142	55	3,675		
Total	518,621	57			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 20.0 tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui nilai probabilitas (Sig) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 2 dapat diterima.

3) Uji Dominan

Uji dominan dapat dilihat dari *Standardized Coefficient Beta* atau dari nilai *t* hitung. Yang paling dominan adalah yang memiliki nilai koefisien lebih besar. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0.012	2.531		-.005	0.996		
1 Motivasi Kerja	0.711	0.101	0.618	7.022	0.000	0.916	1.091
Lingk. Kerja	0.399	0.106	0.332	3.776	0.000	0.916	1.091

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel motivasi kerja mempunyai koefisien lebih besar yaitu 0,618, atau dapat dilihat dari nilai t hitung. Dari nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih besar yaitu 7,022, sehingga variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 3 dapat diterima.

3.2 Pembahasan

Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji T, nilai probabilitas (*Sig*) variabel motivasi kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marriott (2003:321) motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asnawi (2018) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujukan Ilir Kabupaten Bungo.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji T, Nilai probabilitas (*Sig*) variabel lingkungan kerja 0,000, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, musik dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Wijaya (2018), hasil penelitian dan analisis diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji F, nilai probabilitas (*Sig*) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnawi (2018) dengan hasil analisis menunjukkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujukan Ilir Kabupaten Bungo.

4) Variabel Yang Lebih Dominan Memengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan *Standardized Coefficient* diketahui variabel motivasi kerja mempunyai koefisien lebih besar yaitu 0,618, atau dapat dilihat dari nilai t hitung, dimana nilai t hitung yang paling besar yaitu 7,022, sehingga variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desi Yolanda (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tempiluh Kabupaten Bangka Belitung.

4. SIMPULAN DAN SARAN-SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial motivasi terjadinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan motivasi terjadinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel motivasi kerja lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

4.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab V, pembahasan dan juga simpulan maka dapat disarankan kepada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pemberian motivasi kerja hendaknya secara adil dan tidak membedakan antar pegawai.
- 2) Lingkungan kerja hendaknya diperhatikan agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, baik lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Alaudin Makassar.
- Ahyari, Agus. 2009. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asnawi. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujukan Ilir Kabupaten Bungo. Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Desi Yolanda. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tempiluh Kabupaten Bangka Belitung. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Dessler, Gark, 2006. *Manajemen Personalia* (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ghozali. Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Donnelly dan Ivancevich. 2000. *Manajemen edisi Sembilan*. Jilid 1. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty*. Jakarta :Erlangga.
- Gujarati, D N (Sumarno Zain, penerjemah). 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta :Erlangga.
- Hagerman, A.E. 2003. *Condensed Tannin Structural Chemistry*. Department of Chemistry and Biochemistry, Miami University, Oxford, OH 45056.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPPE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Mangkunegara. AA., Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marriott, P & Neil Marriott, “*Are we turning them on? A Longitudinal study of under graduate accounting students’ attitudes towards accounting as a profession*”. *Accounting Education*, vol 12(2) (2003).
- Mathis, R,L, dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Alih bahasa : Bayu Brawira, Jakarta : Salemba Empat.
- Musa Hubeis, Mukhamad Najib. 2014. *Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Nitisemito, Alex ,S. 2000. *Manajemen Personal*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Harry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2006. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Edisi Baru. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Universitas Panji Sakti Singaraja, Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. 2018. *Buku Pedoman Skripsi*. Singaraja: Universitas Panji Sakti Singaraja.