

## Employee Performance (Affecting Factor)

Istiqomah<sup>1\*</sup>, Ainun<sup>1</sup>, Maulidia Setio Ningsih<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot, Paser, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>[dimasandy2015@gmail.com](mailto:dimasandy2015@gmail.com), <sup>2\*</sup>[ainun1april1974@gmail.com](mailto:ainun1april1974@gmail.com)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser sebanyak 61 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sample jenuh, dengan responden sebanyak 61 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 23,461 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil hipotesis uji t diperoleh t hitung dari variable motivasi sebesar 6,806 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan variable lingkungan kerja sebesar -,0495 dengan nilai signifikan sebesar 0,623 > 0,05, hal ini menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,432, hal ini berarti 43,2 % kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,8 % dipengaruhi oleh variable lain yang berada diluar variable yang diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi sebesar 44,89%. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi 0,042%. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi 43,2 % sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan, Kinerja Pegawai

**Abstract**—*This study aims to determine how the influence of work motivation, and work environment on the performance of employees at Pasir Belengkong District Paser District either partially or simultaneously. The population in this research is all employees of District Office Pasir Belengkong Paser Regency as many as 61 people. The sample is determined by saturated sample technique, with 61 respondents. Data collection methods used were questionnaire (questionnaire) and documentation method. Data analysis method used in this research is descriptive analysis method and multiple linear regression. The results of the hypothesis F test showed F count = 23,461 with the significance value = 0,000 < 0.05 This indicates that simultaneously stating That there is influence of motivation and work environment together to employee performance accepted. The result of t test hypothesis is obtained t count from motivation variable equal to 6,806 with significance nilai 0.000 < 0,05, this explains that there is influence of motivation to employee performance, while work environment variable equal to -, 0495 with significant value equal to 0,623 > 0,05, This explains that there is no effect of work environment on employee performance. Coefficient of determination Adjusted R Square equal to 0,432, this mean 43,2% employee performance at District Office of Pasir Belengkong District Paser Regency influenced by motivation and work environment, while the rest equal to 56,8% influenced by other variable which is outside of variable which researched in research this The conclusion that work motivation significantly influence the performance of employees at Pasir Belengkong District Office Paser District, with a contribution of 44.89%. Working Environment does not significantly affect the performance of Pasir Belengkong District Office employees Paser District, with a contribution of 0.042%. Work motivation and work environment together affect the performance of Pasir Belengkong District Office employees Paser Regency, with 43.2% contribution while the remaining 56.8% influenced by other factors.*

**Keywords:** Motivation, Environment, Performance Employee

### 1. PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia dan Selaku Aparatur Pemerintahan, dalam mengemban tugas negara pada hakekatnya dituntut untuk selalu dapat berbuat yang terbaik bagi masyarakat dalam rangka menciptakan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa, oleh karena memang fungsinya, status serta tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat yang selalu dihadapkan pada berbagai persoalan berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat (Fauzi, 2002)

Kemajuan sumber daya manusia pada saat ini sangat didukung dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih menyesuaikan perkembangan zaman yang semakin modern. Pegawai pada hakikatnya salah satu unsur potensi Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu modal dan memegang peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan. Setiap instansi pemerintahan pasti menginginkan sumber tenaga pegawai yang handal, yaitu sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan terampil serta berkompentensi tinggi demi tujuan yang ingin dicapai instansi tersebut.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik pula. Seperti kita ketahui motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Dalam hal ini motivasi merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan semangat kerja para pegawai. Suatu kegiatan aktivitas kerja tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang mengarah dampak positif, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan memberikan dorongan yang mengarah ke negatif contohnya seperti tingkat absensi yang tinggi akan berakibat penurunannya produktivitas kinerja.

Lingkungan kerja suatu organisasi bagian dari budaya organisasi yang wajib untuk ditaati oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Budaya kerja dewasa ini semakin dirasakan keberadaannya karena di dalamnya mengandung elemen-elemen (asumsi dasar, nilai dan norma) yang dapat membantu menuntut manusia dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja mempunyai dimensi yang transparan (kasat mata), yang dengan mudah dapat diidentifikasi sebagai pelaku umum dalam suatu organisasi, misalnya cara anggota melayani masyarakat, cara berpakaian para karyawan, cara berkomunikasi antar bawahan dan atasan serta sesamanya.

Garis hierarki akan menentukan jarak sistem birokrasi, serta kecepatan pembuatan keputusan. Terutama jika hal itu tidak dibarengi dengan pelimpahan wewenang yang cukup kepada bawahan. Pejabat yang terlalu memaksakan kemauannya dengan menuntut anak buahnya agar patuh terhadap semua perintah-perintahnya akan menghasilkan lingkungan kerja yang kaku dan cenderung dalam melakukan pekerjaan menunggu perintah dari atasan. Sebaliknya pemangkasan organisasi dalam pelimpahan wewenang yang sesuai dapat menciptakan budaya yang dinamis, gesit dan cepat dalam pengambilan keputusan (Handoko,2001).

Kantor kecamatan Pasir Belengkong di Kabupaten Paser didukung oleh sejumlah pegawai baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Tidak Tetap. Seluruh tenaga kerja tersebut merupakan motor penggerak dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi. Namun pada kenyataannya masih banyak kurangnya tingkat kehadiran pegawai baik itu PNS maupun PTT pada saat apel pagi dan pada saat jam kerja, artinya kurang adanya motivasi yang diterapkan di lingkungan kerja kepada para pegawai pada Kantor kecamatan Pasir Belengkong di Kabupaten Paser. Oleh karena itu pimpinan perlu mengetahui motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawainya dan lingkungan kerja yang diciptakan, dengan demikian produktivitas kinerja pegawai akan dapat tercapai dengan pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tepat dan disesuaikan kebutuhan yang ada.

## **2. METODE**

### **2.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini termasuk tipe penelitian penjelasan (*eksplanatori*), yang digunakan dalam menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif. Pelaksanaan penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga analisis

dan interpretasi tentang data tersebut. Penelitian ini berdasarkan pendapat responden/sampel pada kuesioner. Dimana penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

## 2.2 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja pegawai ( $Y$ ). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu:

- 1) Membuat tabel distribusi jawaban angket  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$
- 2) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- 3) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden
- 4) Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Presentase (5)

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5.
- 2) Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4.
- 3) Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) responden diberi skor 3.
- 4) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) responden diberi skor 2.
- 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) responden diberi skor 1

## 2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiono, 2008:258):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

Y	:	Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)
a	:	Koefisien regresi (Konstanta)
$b_1$	:	Koefisien regresi motivasi kerja
$b_2$	:	Koefisien regresi lingkungan kerja
$X_1$	:	Variabel Independent (Motivasi Kerja)
$X_2$	:	Variabel Independent (Lingkungan Kerja)
e	:	Nilai Kesalahan

## 2.4 Uji Hipotesis Parsial

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5 % adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas/independent tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh anantara variabel yang diuji.

### 2.5 Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5 % adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas/independent dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas /independent dari model regresi linier dapat menjelaskan variabel terikat

### 2.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ( $= 0\%$ ) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya bila koefisien  $r^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan antara  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kudrat *partial correlation* dari *table coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjust R square*. Nilai *adjust R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat “ (Ghozali, 2009)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

- a. Variabel Kinerja

**Tabel 3.1. Hasil Perhitungan Deskriptif Presentase Variabel Kinerja**

No	Frekuensi	Prosentase (%)	Jawaban
1	24	39,34	Sangat Setuju
2	35	57,38	Setuju
3	2	3,28	Kurang Setuju
4	0	0	Tidak Setuju
5	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	61	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, sebanyak 39,34 % sangat setuju dan dan 57,38 % menyatakan setuju, dan berdasarkan skor total variabel kinerja adalah 2532 atau sebesar 83,03 % kinerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar pegawai mempunyai motivasi yang baik dan lingkungan yang sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

b. Variabel Motivasi

**Tabel 3.2. Hasil Perhitungan Deskriptif Presentase Variabel Motivasi**

No	Frekuensi	Prosentase (%)	Jawaban
1	18	29,51	Sangat Setuju
2	41	67,21	Setuju
3	2	3,28	Kurang Setuju
4	0	0	Tidak Setuju
5	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	61	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, sebanyak 29,51 % sangat setuju dan dan 67,21 % menyatakan setuju, dan 3,28 % menyatakan kurang setuju dan berdasarkan skor total variabel motivasi adalah 2462 atau sebesar 80,72 % kinerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar pegawai mempunyai motivasi kerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

c. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 3.3.**

**Hasil Perhitungan Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja**

No	Frekuensi	Prosentase (%)	Jawaban
1	20	32,79	Sangat Setuju
2	36	59,02	Setuju
3	5	8,20	Kurang Setuju
4	0	0	Tidak Setuju
5	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	61	100	

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, sebanyak 32,79 % sangat setuju dan dan 59,02 % menyatakan setuju, dan 8,20 % menyatakan kurang setuju dan berdasarkan skor total variabel lingkungan kerja adalah 3932 atau sebesar 80,57 % termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar pegawai mempunyai lingkungan kerja yang baik seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, sehingga pegawai dapat berja dengan baik juga

**3.2 Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Tabel. 3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.512	.455		5.519	.000
	MOTIVASI	.458	.067	.679	6.806	.000
	LINGKUNGAN	-.052	.105	-.049	-.495	.623

Sumber: Data Primer

Dari hasil analisis data dan tabulasi data, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.521 + 0.458 X_1 - 0.052 X_2 , \text{ model tersebut menunjukkan arti sebagai berikut :}$$

1. Konstanta = 2.512 Jika variable motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2.512
2. Koefisien Motivasi kerja  $X_1$   
 Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.458 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan skor untuk variabel kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.458
3. Koefisien Lingkungan kerja  $X_2$ .  
 Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar - 0.052 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0.052

### 3.3 Uji t Parsial

**Tabel. 3.5. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.512	.455		5.519	.000
MOTIVASI	.458	.067	.679	6.806	.000
LINGKUNGAN	-.052	.105	-.049	-.495	.623

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t Hitung = 6.806 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung =  $-0.495$  dengan nilai signifikan 0,623 Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

### 3.4 Uji F Simultan

**Tabel. 3.6. Uji Simultan**

**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.066	2	2.533	23.461	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.154	57	.108		
Total	11.220	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

*Sumber: Data Primer*

Dari hasil ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 23.461 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diterima.

### 3.5 Uji Determinasi

**Tabel. 3.7 Determinasi Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.432	.32859

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,432 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah 43,2 %.

### 3.6 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar  $(0,670)^2$  sehingga  $r^2$  adalah  $(0,670)^2 = 0,4489$  atau 44,89% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,89 % secara Parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada variabel motivasi Kebutuhan Aktualisasi diri dan Kebutuhan rasa sosial. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden dari Kebutuhan aktualisasi diri yang menyatakan bahwa pegawai masih belum mengembangkan kemampuan dirinya sehingga tidak memiliki kemampuan berkreaitivitas dalam bekerja, tidak bisa menyampaikan pendapat, ide, gagasan sehingga pada akhirnya tidak dapat mengembangkan dirinya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Sedangkan kebutuhan sosial dapat dilihat dari jawaban responden bahwa kurangnya interaksi antar pegawai dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar pegawai, serta dalam kelompok kerja tidak memiliki kekompakan dalam bekerja hal ini dikarenakan adanya status pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer, terutama dari segi pendapatan dan tugas yang dikerjakan. 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 Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

Disamping motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar  $-.0,065$  sehingga  $r^2$

adalah  $(-0,065)^2 = 0,0042$  atau 0,042 % yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, karena memperoleh signifikansi 0,623 lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang bukan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja dalam hal ini meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan akan mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai akan menurun jika pegawai merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak dapat berkonsentrasi. Karenalhasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser sebesar 43,2 % . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 56,8 %.

Dari pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini tidak 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.

#### **4. KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi sebesar 44,89% . Berarti secara teoritis motivasi memberikan rangsangan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi 0,042%, serta motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, dengan kontribusi 43,2 % sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

#### **REFERENCES**

- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Fauzi, Yan, dkk. 2004. *Kelapa Sawit Budidaya Pemanfaatan Hasil dan limbah Analisis Usaha dan Pemasaran*. Edisi Revisi. Penerbit penebar Swadaya. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFY Yogyakarta: Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Hotel Muria*. Semarang
- Lane, Jan Erik. 2008. *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*. London Sage Publications
- Lestari, Tuty Sri. 2007. *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI) Bojomulyo Juwana Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah*. Tesis MM US. Tidak dipublikasikan
- Moehiono. 2012. *Pengakuan Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalial*. Jakarta. Ghalia Indonesia