

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung

Catur Ichwan Santoso¹, Senen Mustakim^{1*}, Iskandar Z. Hifnie¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*Correspondence : Mustakimdr2019@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung; dan (3) mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung sebanyak 208 orang. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala Likert. Analisis data mencakup analisis regresi sederhana dan regresi berganda pengujian hipotesis melalui analisis koefisien determinasi, uji t dan F. Hasil penelitian menggunakan uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dengan nilai R square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa 30,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract.

The objectives of this study were (1) to determine the effect of motivation on employee performance at the Department of Education and Culture of Bandar Lampung City; (2) to determine the effect of the work environment on the performance of employees at the Department of Education and Culture of Bandar Lampung City; and (3) knowing the effect of motivation and work environment on employee performance at the Department of Education and Culture of Bandar Lampung City. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The population in this study were employees at the Bandar Lampung City Education Office as many as 208 people. Sampling used in this study is *non-probability sampling* with *purposive sampling* technique so that the number of samples in this study amounted to 52 people. Techniques Data collection techniques were carried out using a questionnaire (questionnaire) using a Likert scale. Data analysis includes simple regression analysis and multiple regression hypothesis testing through analysis of the coefficient of determination, t and F tests. The results of the study using the t test and F test indicate that motivation and work environment variables affect employee performance as the dependent variable, with an R square value of 0.301. This shows that 30.1% of employee performance variables can be explained through motivation and work environment variables. While the remaining 69.9% is influenced by other variables outside the motivation and work environment used in this study.

Keywords: State Civil Apparatus, Education and Culture Office, Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Pada saat ini, Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik (Rachmawaty & Pandoyo, 2020). Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai factor (Nugroho, 2019), salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja (A. . D. P. Dewi et al., 2016). Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Subandi & Fauzan, 2018) dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya secara efektif (Parhusip et al., 2020) yang dimiliki oleh pemerintah.

Di dalam suatu instansi pemerintah, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting (Aprianty, 2016). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal (Palasara, 2017).

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang

lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan–tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Marsaoly & Nurlaila, 2016). Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya (Priyatno et al., 2020). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Parerung et al., 2014).

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi (K. Rahayu, 2017) pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (A. R. S. Dewi & Hasniaty, 2018). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas, pendelegasian wewenang secara tepat, gaya kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya (Suprihatin, 2016).

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang peneliti lakukan pada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung masih tentang kinerja pegawai hal ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja (%)	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja (%)	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	80	8
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69

Dapat dilihat pada tabel 1.1 kondisi kinerja Pegawai saat ini di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020 di semua aspek dari 78% menjadi 69%.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Kependidikan dan Kebudayaan. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efisien dan efektif (Berlian et al., 2016).

Penilaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Adalah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) meliputi; kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (Meriana Madjid, 2016). SKP mulai berlaku pada tahun 2014 (S. Rahayu, 2021) sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat. Proses perencanaan kinerja pegawai dilakukan pada awal tahun berjalan sampai dengan batas waktu yang ditentukan (umumnya sampai dengan bulan ke-3) (Hanafi, 2017). Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai (Suryana et al., 2017). Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang

dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Sambung, 2016). Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50), sedangkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91).

Motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu (Ernata, 2017) juga merupakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan (Astuti, 2017). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada di setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Candra, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah (Yudistira & Susanti, 2019). Demi mencapai tujuan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Kurniasari, 2018; Rawi, 2017) dan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan merupakan salah satu investasi organisasi dalam hal SDM (Rozalinda, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Hastiningsih, 2015). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Pislawati et al., 2017).

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut (Lutfi et al., 2020). Sesuatu yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau

kemunduran yang diperoleh organisasi tersebut (Gunawan et al., 2020).

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang peneliti lakukan pada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung

masih ada pegawai yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Data Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	208	10	5,05%
Februari	208	13	6,66%
Maret	208	10	5,05%
April	208	14	7,21%
Mei	208	9	4,52%
Juni	208	7	3,48%
Juli	208	12	6,12%
Agustus	208	16	8,33%
September	208	13	6,66%
Oktober	208	12	6,12%
November	208	15	7,77%
Desember	208	18	9,47%

Berdasarkan data diatas, persentase paling besar keterlambatan pegawai yaitu pada bulan Desember 2020 sebanyak 9,47% dan persentase paling sedikit pada bulan Juni 2020 sebanyak 3,48%. Maka dapat disimpulkan masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan hasilnya cukup signifikan. Hasil identifikasi pada masalah di lapangan ternyata terletak pada kurangnya motivasi pegawai disertai lingkungan kerja yang belum optimal. Keterlambatan dan ketidakhadiran akan berpengaruh pada kinerja dan akan berdampak pada tertundanya kegiatan operasional kantor.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja atau segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Arofah et al., 2015).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja

yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Manik & Syafrina, 2018).

Adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja (Pratama & Wismar'ain, 2018). Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada tingkat kehadiran pegawai tersebut, mungkin merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan (Pardita & Surya, 2020), atau bisa saja karena konflik dan kesulitan untuk berhubungan dengan rekan kerjanya, serta kurangnya fasilitas pendukung. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi keinginan untuk bekerja secara optimal.

Bedasarkan hasil *pra-survey* yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung masih ada kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat di lihat pada tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3. Data Kebutuhan Fasilitas di Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung

Kategori	Kebutuhan	Terealisasi	Tidak Terealisasi	Persentase Realisasi (%)
Komputer	200 Unit	150 Unit	50 Unit	75%
Printer	50 Unit	25 Unit	25 Unit	50%
AC	50 Unit	25 Unit	25 Unit	50%
Tenaga Kebersihan	4 Orang	2 Orang	2 Orang	50%
Tenaga Keamanan	2 Orang	1 Orang	1 Orang	50%
Lahan Parkir	3 Area	2 Area	1 Area	66,7%

Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar, fasilitas itu meliputi *Air Conditioner* belum maksimal, suasana kerja sering dipengaruhi oleh orang-orang yang tidak mempunyai kepentingan secara kedinasan.

Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan, meja, kursi, komputer, tingkat keamanan sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan telah tercukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan sebagai penyejuk. Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja.

Penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan, antara lain Penelitian oleh Farizki & Wahyuati (2017) mengenai Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya dengan hasil Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Farizki & Wahyuati, 2017). Penelitian oleh Kristinae (2018) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (Kristinae, 2018). Dan penelitian oleh

Sofyan, dkk (2020) mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan dengan hasil 63,7 % kinerja guru SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan dipengaruhi oleh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain (Sofyan et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya di atas, belum ada yang melakukan penelitian dengan objek pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan. Maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung sebanyak 208 orang. Penelitian dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan Juni 2021.

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala Likert. Angket

dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan daftar pertanyaannya dibuat secara terstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Analisis data mencakup analisis regresi sederhana dan regresi berganda pengujian hipotesis melalui analisis koefisien determinasi, uji t dan F.

Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk pengujian hipotesis setiap variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kriteria pengambilan keputusan bila nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari 0,5 maka hipotesis diterima. Dari hasil analisis didapatkan hasil sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.515	1.158		2.173	.035
X1	.105	.045	.125	2.307	.025
X2	.906	.056	.871	16.081	.000

Pada tabel diatas, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.307 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025 atau nilai Sig. < 0.5. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yakni Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

Variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), berdasarkan koefisien (X1) menunjukkan hasil 0.105 dengan konstanta sebesar 2.515. Hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.515 + 0.105 X1$$

Artinya jika X1 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.105. Selain itu, pada nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan terjadi hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerjanya.

Selain itu, pada tabel tersebut juga menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 2.307 dengan signifikansi 0.025 atau

Sig. < 0.05. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa menerima H_a dan menolak H_o yakni Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), berdasarkan koefisien (X2) menunjukkan hasil 0.906 dengan konstanta sebesar 2.515. Hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.515 + 0.906 X2$$

Artinya jika X2 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.906. Selain itu, pada nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan terjadi hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi nilai lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi juga nilai kinerja pegawai.

Uji Regresi Berganda

Pada tahap ini uji f digunakan untuk menganalisis kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil analisis ditampilkan pada kedua tabel berikut. kriteria pengambilan keputusan bila nilai

signifikansi f hitung lebih kecil dari 0,5
maka hipotesis diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.969 ^a	0.939	0.937	0.86518

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 6. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	567.995	2	283.998	379.408	.000 ^b
Residual	36.678	49	.749		
Total	604.673	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 379.408 dengan nilai signifikansi 0.000 atau nilai Sig. < 0.5. Hal tersebut menunjukkan bahwa menerima Ha dan menolak Ho yang artinya hipotesis yang menyatakan “Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung” diterima.

Variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), berdasarkan koefisien (X1) menunjukkan hasil 0.105 sedangkan pada variabel motivasi (X2) sebesar 0.906 dengan konstanta sebesar 14.200. Hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.515 + 0.105 X_1 + 0.906 X_2$$

Hal ini menunjukkan, hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y bernilai positif yang berarti apabila terjadi peningkatan pada kedua variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) maka akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai).

Hasil analisis data juga menunjukkan hasil R sebesar 0.969 dan nilai R² sebesar 0.939 atau 93.9% yang artinya bila perubahan kinerja pegawai dapat diterangkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan sisanya 6.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y); 2) Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y); dan 3) Variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianty, D. R. (2016). Penerapan Kebijakan E-Government dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1589–1602.
- Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–13.

- <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/179/175>
- Astuti, T. B. (2017). Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Swasta STIE Malangkecewara Malang). *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 24(2), 92. <https://doi.org/10.35606/jabm.v24i2.146>
- Berlian, C. A., Adhi, R. P., Hidayat, A., & Nugroho, H. (2016). Perbandingan Efisiensi Waktu, Biaya, dan Sumber Daya Manusia Antara Metode Building Information Modelling (BIM) Dan Konvensional (Studi Kasus: Perencanaan Gedung 20 Lantai). *Karya Teknik Sipil*, 5(2), 220–229.
- Candra, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kampar. *Ar-Ribhu*, 2(2), 102–114.
- Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K., & Setyowati, D. S. (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 20(2), 103–109.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Ernata, Y. (2017). Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment di SDN Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 781–790. <https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.781-790>
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i1.830>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hanafi, R. (2017). Perancangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Studi Kasus: BUMN Kontruksi. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 3(3), 201–211. <https://doi.org/10.33197/jitter.vol3.iss3.2017.137>
- Hastiningsih, W. T. (2015). Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengrajin Gitar Sebagai Industri Kreatif Dukung Kembangan Sukoharjo Jawa Tengah. *Hotelier Journal*, 1(2), 47–59.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Lutfi, L., Wahyudi, P., & Oktafiah, Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA BANGUN PERKASA.

- Jurnal EMA*, 5(2), 88–99.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- Marsaoly, K. M. S., & Nurlaila. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1), 24–33.
- Meriana Madjid. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Nugroho, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Condongcatur). *Naskah Publikasi Program Studi Akuntansi*.
- Palasara, N. (2017). Sistem Pengambilan Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process. *Bina Insani ICT Journal*, 4(1), 31–46. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/BIICTJ/article/view/297>
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819–840. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01>
- Parerung, A., Adolfina, & Mekel, P. A. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup. *Jurnal EMBA*, 2(4), 688–696.
- Parhusip, A., Panjaitan, M. G., & Hasugian, M. D. (2020). Peran Manajemen dalam Mengembangkan Pelayanan di Gereja Pentakosta Indonesia Sidang Perumnas Martubung, Medan. *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*, 4(1), 44–56. <https://doi.org/10.33991/epigraphe.v4i1.144>
- Pislawati, Romagia, & Mandataris. (2017). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor terhadap Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 2(2), 95–113.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Priyatno, P. N., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2137–2146.
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–10. <https://embiss.com/index.php/embiss%0AP>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahayu, S. (2021). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN SASARAN KERJA PEGAWAI DENGAN MODEL WEB BASED APPLICATION (STUDI KASUS: KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN

- KABUPATEN Kuantan SINGINGI). *JURNAL PERENCANAAN, SAINS DAN TEKNOLOGI (JUPERSATEK)*, 4(1), 274–285.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15–28.
- Rozalinda. (2016). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah Rozalinda. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(1), 107–124. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/28>
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Subandi, & Fauzan, A. (2018). Manajemen Good Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah Berbasis Sumber Daya Manusia. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1), 173–196.
- Suprihatin. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi*, 5(2), 97–107. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/403>
- Suryana, A., Yulianto, E., & Pratama, K. D. (2017). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Pegawai Menggunakan Metode SAW, AHP, dan Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 3(2), 130–139. <https://doi.org/10.33197/jitter.vol3.iss2.2017.129>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21918515%0Ahttp://www.cabi.org/cabebook/s/ebook/20083217094>