

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PANAKKUKANGT

Aprizal

Sistem Informasi, STMIK Dipanegara Makassar

Aprizal@dipanegara.ac.id

(Diterima: 25 Agustus 2019; direvisi: 3 September 2019; dipublikasikan: Oktober 2019)



©2019 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *Based on factors that affect the performance of employees at the panakkukang sub-district office, the city of Makassar can be said to be not optimal. Where, seen from several symptoms, among others, lack of enthusiasm in work, they are more concerned with discussions outside of work than looking for or completing the work itself, there are still some employees who come or enter the office not on time as well as leave the office not according to the prevailing working hours. Then an inadequate work environment so that employee performance declines. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment simultaneously on employee performance at the Makassar city sub-district panakkukang office. With a sample of 53 respondents from 53 populations. By using multiple linear regression analysis. The results of study show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with a significant value 0.002 and the work environment variable with a value of 0.002. Adjusted coefficient of determination of ,451 or 45,1%. This means that employee performance can be explained by motivation and work environment while the remaining 7.9% the possibility can be explained by other factors outside of the model included in this study, for example, work stress, work discipline, and leadership.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, and Performance*

Abstrak: Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dapat dikatakan belum optimal. Dimana, dilihat dari beberapa gejala antara lain kurangnya semangat dalam bekerja, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaan dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri, masih adanya beberapa orang pegawai yang datang atau masuk kantor tidak tepat waktu begitu juga keluar kantor tidak sesuai jam kerja berlaku. Kemudian lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga kinerja pegawai menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Dengan jumlah sampel 53 responden dari 53 populasi. Dengan menggunakan analisis data regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,002 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,002. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 7,9% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar dari model yang dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya, stress kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah, sangat diperlukan semangat kerja pegawai yang terdapat pada instansi tersebut, semangat ini menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan dan dikerjakan dengan baik disertai dengan motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal (Hariyanti, 2009:155).

Motivasi dari pegawai yang notabene adalah aparatur kecamatan, dimana pegawai di Kecamatan Panakkukang dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang untuk bereaksi.

Namun pada kenyataannya, pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya banyak ditemui beberapa gejala antara lain kurangnya semangat dalam bekerja, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaan itu sendiri, masih adanya beberapa pegawai yang datang atau masuk kantor tidak tepat waktu begitu juga keluar kantor tidak sesuai jam kerja berlaku. Peneli-

ti menduga akibat tersebut banyak pekerjaan terbengkalai.

Lingkungan kerja dalam suatu kegiatan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Dimana peneliti melihat langsung ruang kerja yang terlalu sempit, sehingga proses pekerjaan seperti pembuatan kartu tanda penduduk, akte kelahiran, akte kematian, sertifikat tanah, izin mendirikan mendirikan bangunan (IMB), dan lain sebagainya. Semua itu dokumen dapat bercampur aduk satu sama lain, bila tidak ada penanganan hasil kinerja dapat berdampak buruk bagi instansi.

Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai atau etos kerja pegawai. Dengan demikian dari hasil kerja pegawai tersebut dapat diketahui apakah hasilnya itu berkualitas atau tidak dan berdaya guna atau tidak. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Panakkukang perlu dipengaruhi oleh berbagai hal khususnya secara teoritik perlu dipengaruhi dengan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman pada pegawai di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Lebih jauh Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2003:244) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Selanjutnya menurut Mathis (2006: 3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja atau kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang cukup

penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan bekerja dengan baik.

Menurut Sarwono (2005: 86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi mengenai hubungan. Baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Kinerja.

Konsep kinerja (*Performance*) oleh Rue dan Byars dalam Keban (1995: 97) dapat didefinisikan sebagai “sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*”. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

METODE

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Penulis menggunakan data kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar, dimana data kuantitatif Menurut Sugiyono (2010:4) merupakan data yang berbentuk angka. Data kuantitatif yaitu pencarian data/ informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/ teori yang digunakan. Sedangkan data kualitatif data yang diperoleh di Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar tidak berbentuk angka. Seperti gambaran umum perusahaan/ instansi, hasil kuesioner, dan diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

Data Primer yang diperoleh langsung dari lapangan atau data yang diperoleh melalui kuesioner dengan para responden yang dalam hal

ini parapegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Sedangkan Data Sekunder yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang ditentukan.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat karena melibatkan beberapa faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, tetapi juga dapat digunakan merekam berbagai fenomena yang telah terjadi secara langsung. Sabar (2007: 45).

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan dan disebarikan kepada responden atau para karyawan sejumlah sampel yang ditetapkan untuk dijawab sesuai pertanyaan atau pernyataan tentang apa saja yang dirasakan selama menjadi karyawan. Pengelolaan data kuesioner menggunakan skala likert (Hasan,2002). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert mempunyai interval 1-5 untuk jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tinggi dan jawaban yang tidak mendukung pertanyaan dan pertanyaan diberi skor terendah misalnya sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 5
- b. Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4
- c. Alternatif jawaban R (Ragu), diberi skor = 3
- d. Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2
- e. Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan panakkukang kota makassar yang jumlahnya 53 orang yang terdiri dari 20 orang pegawai negeri sipil, 24 orang pegawai kontrak, dan 9 orang sukarela.

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Mewakili). Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel adalah pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar yaitu sebanyak 53 pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat di *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2015:85) mendefinisikan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi jadi sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Analisis deskriptif dapat bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil, Sugiyono (2016).

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

A = konstanta

Y = kinerja karyawan

b₁, b₂ = koefisien persamaan regresi predictor X₁, X₂

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

E = *Standart Error*

HASIL PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yang ada mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan mencapai satu). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), Ghazali dalam Lestari, (2016), yaitu:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas.
 2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas.
- Berikut hasil uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Nilai *Tolerance* dan VIF

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	23.162	2.114		10.958	.000		
Motivasi	.185	.055	.395	3.353	.002	.792	1.263
Lingkungan Kerja	.108	.032	.393	3.335	.002	.792	1.263

Sumber: Hasil output SPSS, tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi(X1) sebesar 0,792>0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Nilai VIF sebesar 1,263<10, sehingga variabel motivasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja(X2) sebesar 0,792>0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Nilai VIF sebesar 1,263<10, sehingga variabel

lingkungan kerjanya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka akan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Duwi (2014).

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	3.502	1.282		2.732	.009	
Motivasi	-.004	.034	-.020	-.129	.898	
Lingkungan Kerja	-.032	.020	-.254	-1.655	.104	

Sumber: Hasil output SPSS, tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi(X1) sebesar 0,792>0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Nilai VIF sebesar 1,263<10, sehingga variabel motivasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja(X2) sebesar 0,792>0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Nilai VIF

sebesar $1,263 < 10$, sehingga variabel lingkungan kerjadinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka akan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Duwi (2014).

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.502	1.282		2.732	.009
Motivasi	-.004	.034	-.020	-.129	.898
Lingkungan Kerja	-.032	.020	-.254	-1.655	.104

Sumber: Hasil output SPSS, tahun 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar 0,898 berarti data termasuk homogen karena lebih dari nilai 0,05. Dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja(X2) sebesar 0,104, data termasuk homogen karena lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga asumsi persamaan regresi baik.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian prasyarat analisis yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil

bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi persyaratan kualifikasi, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4.10
Hasil Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.162	2.114		10.958	.000
Motivasi	.185	.055	.395	3.353	.002
Lingkungan Kerja	.108	.032	.393	3.335	.002

Sumber: Hasil output SPSS, tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23.162 + 0,185X_1 + 0,108X_2$$

23,162 = Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Nilai konstanta kinerja sebesar 23,162 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 0,185X₁ = besarnya koefisien variabel motivasi yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,185 dengan asumsi variabel lainnya (lingkungan kerja) konstan.

0,108X₂= besarnya koefisien variabel lingkungan kerjayang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerjasebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,108 dengan asumsi variabel lainnya (motivasi) konstan.

Hasil regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel motivasi sebesar 0,185.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis (H1) membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 3,353 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ribka Evi Natalia (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang Kota Madya Medan, Anes Rafika Neljon (2012) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan talawi kota sawahlunto, dan Aliza Halmor (2006) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan medan tuntunan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis (H1) membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,335 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Pengujian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ribka Evi Natalia (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang Kota Madya Medan, Anes Rafika Neljon (2012) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan talawi kota sawahlunto, dan Aliza Halmor (2006) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan medan tuntunan.

3. Pengaruh Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,577 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar.

Berdasarkan hasil nilai dari R square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,451 (45,1%) mampu menjelaskan bahwa kontribusi variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang mampu mempengaruhi 45,1% perubahan kinerja pegawai, sedakan sisanya 7,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uraian tentang pengaruh mo-

tivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari *R Square*, diperoleh hasil 0.451. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 45.1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya, stress kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian, diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai
 - a. Pegawai diharapkan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun kesulitan dalam memecahkan.
 - b. masalah pekerjaan, sesuai dengan apa yang dimengerti untuk pemecahan masalah tersebut.
 - c. Pegawai diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian ataupun motivasi kepada rekan pegawai yang lain untuk memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Selain itu untuk meningkatkan lingkungan kerja, bisa dilakukan dengan penambahan fasilitas penunjang seperti pemberian CCTV disetiap ruangan supaya pegawai lebih nyaman dan kondusif dalam bekerja.
2. Bagi Pimpinan
 - a. Pimpinan diharapkan dapat selalu memberikan pujian maupun motivasi kepada pegawai agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Pimpinan diharapkan selalu mengingatkan serta dapat membimbing pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kantor.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SD*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Hariyanti dan Inten Primawestri, (2009), "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating".
- Hasan, (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegaran (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mathis (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rue dan Byars dalam Keban (1995). *Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Sabar (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria
- Sarwono (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka.
- Sugiyono (2010) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung)