



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU

Welly<sup>1</sup>, Sri Hayati Ginting<sup>2</sup>, Maria Lidia Davega<sup>3</sup>

STIE Nasional Samarinda

Welly\_yonathan@yahoo.com

### Abstract

*Formulation of the problem whether the work environment and motivation partially or simultaneously affect employee performance at the Samarinda Ulu District Office. The purpose of this study was to determine and analyze the partial or simultaneous influence of the work environment and motivation on employee performance at the Samarinda Ulu District Office. The research method used is quantitative with associative properties. While the analysis techniques used are multiple linear regression, partial correlation, multiple correlation, determination, partial test (t test) and simultaneous test (F test) which were previously carried out instrument tests (validity test and reliability test) and classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test) with a population of 45 people with the determination of the number of samples using saturated samples. From the multiple linear regression analysis, the equation  $Y = 22.823 - 0.372X1 + 0.212X2$  was obtained. This means that an increase in one level of employee performance is caused by the work environment of -0372 units and is caused by work motivation of 0.212 units. If the work environment and work motivation are ignored, then employee performance is only a constant value of 22.823. From the multiple correlation analysis, the R value is obtained = 0.321, meaning that there is a low relationship between the work environment and work motivation with employee performance. Partially, the correlation between the work environment and employee performance is ( $rx1y = 0.120$ ), the correlation of work motivation with employee performance ( $rx2y = 0.172$ ). The coefficient of determination  $R^2$  (R Square) is 0.321 or 32.1%, meaning that the work environment and work motivation simultaneously contribute 32.1% to employee performance and the remaining 67.9% as the contribution of many other variables outside the work environment and work motivation being studied. The conclusion in this study is that the work environment partially does not significantly affect employee performance, while motivation partially significantly affects employee performance. However, simultaneously the work environment and motivation affect employee performance.*

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

### Abstrak

Perumusan masalah apakah lingkungan kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial maupun secara simultan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Adapun metode penelitian yang dipakai jenis kuantitatif dengan sifat asosiatif. Sedangkan teknik analisis digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi parsial, korelasi berganda, determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) yang sebelumnya dilakukan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas) dengan jumlah populasi berjumlah 45 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 22,823 - 0,372X1 + 0,212X2$ . artinya kenaikan satu tingkat kinerja pegawai disebabkan lingkungan kerja sebesar -0372 satuan dan disebabkan motivasi kerja sebesar 0,212 satuan. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja diabaikan maka kinerja pegawai hanyalah sebesar nilai konstanta 22,823. dari analisis korelasi berganda diperoleh nilai  $R = 0,321$ , artinya, terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah ( $rx1y = 0,120$ ), korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai ( $rx2y = 0,172$ ). Nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) adalah 0,321 atau 32,1% artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi sebesar 32,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 67,9% sebagai kontribusi banyak variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sedang diteliti.

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi secara parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini mencakup keseluruhan pegawai yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional Kantor Kecamatan Samarinda Ulu mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Sumber daya manusia ini sangat penting agar kegiatan kantor Kecamatan Samarinda Ulu dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Agar tujuan organisasi kantor Kecamatan Samarinda Ulu dapat tercapai, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi besar bagi kantor.

Pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik hanya mendapatkan kritik dari atasan tanpa memberikan jalan keluar atau solusi yang jelas. Kinerja yang cenderung menurun, tentunya tidak dapat diabaikan begitu saja, harus ada tindak lanjut dari kantor agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, karena apabila dibiarkan begitu saja, maka akan mengakibatkan terhambatnya tujuan kantor yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

## TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Manajemen menurut Fayol (2015) yaitu "Manajemen merupakan suatu kolektivitas diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dimana kumpulan kelompok organisasi menunjukkan tingkatan kepemimpinan". Menurut Amirullah (2015:4) "manajemen proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Menurut Sutrisno (2016:6) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:5) "manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal.

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015:28) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Motivasi menurut Stefan Invanko (2018:131) adalah motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari tindakan. Kinerja menurut Wibowo (2014:7) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Dengan waktu penelitiannya selama 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal 5 Agustus 2023 sampai dengan 5 September

2023. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi (survey), wawancara, kuesioner, dokumentasi dan kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yang berjumlah 45 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yang berjumlah 45 orang.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas); uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas); dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda (uji t parsial, uji f simultan, dan uji koefisien determinasi). Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan 1 variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil Penelitian
- 1) Uji Validitas

Tabel 5.1  
Hasil Uji Validitas Variabel  
Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ ) $n-2$	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,693	0,294	Valid
	2	0,903	0,294	Valid
	3	0,801	0,294	Valid
	4	0,723	0,294	Valid
	5	0,882	0,294	Valid
Motivasi Kerja	1	0,722	0,294	Valid
	2	0,762	0,294	Valid
	3	0,867	0,294	Valid
	4	0,857	0,294	Valid
	5	0,646	0,294	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,732	0,294	Valid
	2	0,810	0,294	Valid
	3	0,866	0,294	Valid
	4	0,841	0,294	Valid
	5	0,825	0,294	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, Diolah 2023

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{tabel} = \alpha = 0,05$  dengan  $n = 45$  adalah 0,294. Dan dari hasil perhitungan dari setiap pernyataan dari tabel 5.1 diatas semua variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid terlihat dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,294.

- Uji Reliabilitas

Tabel 5.2  
Uji Reliabilitas Variabel  
Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,849	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah 2023

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha setiap variabel lebih besar dari nilai cronbach's alpha standart. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) 0,849 > 0,60, variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) 0,829 > 0,60, variabel Kinerja Pegawai 0,870 > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner dapat dipercaya sebab hasil pengukuran relative konsisten.

### 3) Uji Normalitas

Tabel 5.3  
Hasil Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	0.0000000
	2.64792836	1.07153912
Most Extreme Differences	.105	0.105
	.083	0.105
	-.105	-0.078
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

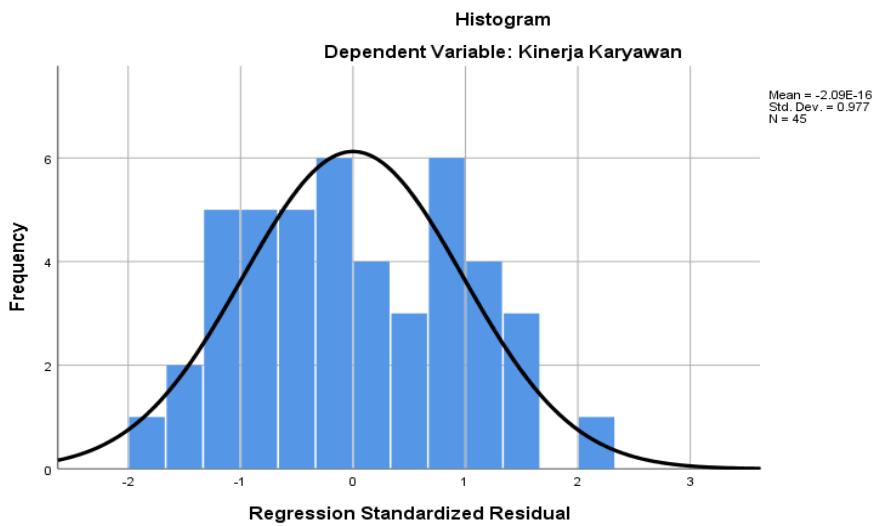
Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah 2023

**JURNAL EKONOMIKA**  
MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN PERBANKAN SYARI'AH

eISSN : 2580-8117

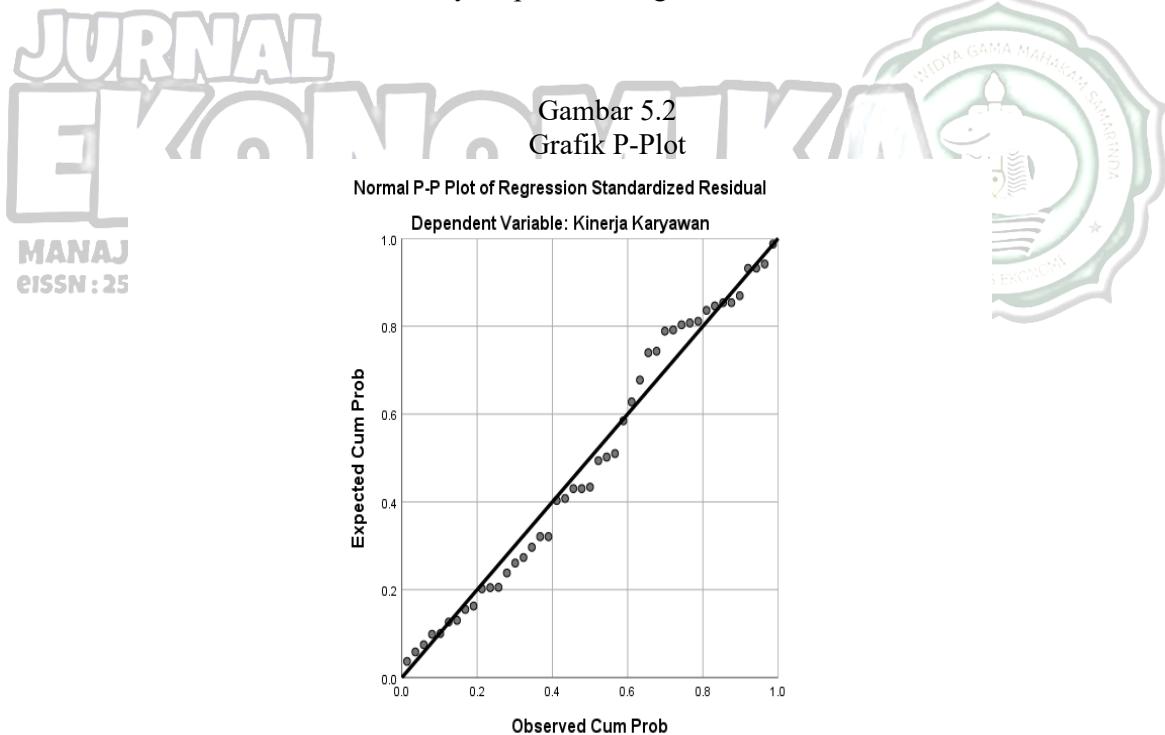
Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk histogram apabila grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Gambar 5.1  
Grafik Histogram



Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil grafik histogram dapat terlihat data di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena bentuknya seperti lonceng.



Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil output SPSS terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

#### 4) Uji Multikolinearitas

Tabel 5.4

**Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.823	4.622		4.938	.000	
	Lingkungan Kerja	-.372	.222	-.246	-1.678	.101	.998
	Motivasi Kerja	.212	.142	.219	1.495	.142	.998

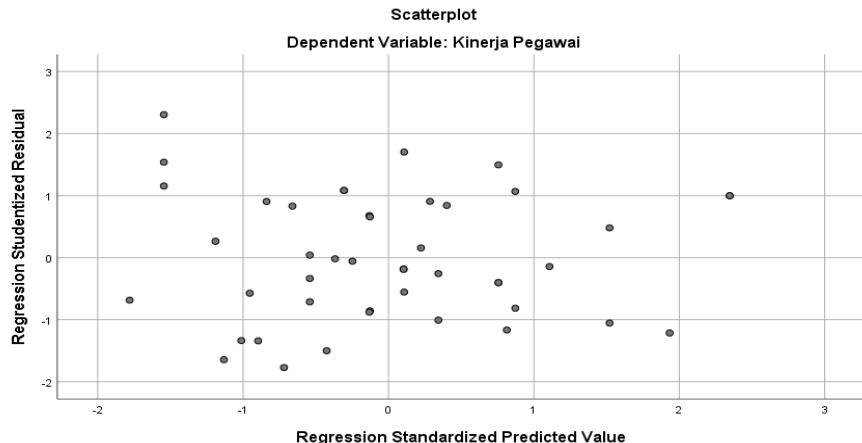
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah  $1.002 < 10.00$  dan nilai Tolerance Value sebesar  $0,998 > 0,10$  maka data diatas tidak terjadi multikolonieritas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.3  
Uji Scatterplot



Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Pada gambar 5.3 diatas memperlihatkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 5.5  
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,786	Tidak terjadi Heterokedastisitas
X <sub>2</sub>	0,137	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji glejser heterokedastisitas diketahui bahwa skor sig lingkungan kerja sebesar  $0,786 > 0,05$  dan motivasi kerja sebesar  $0,137 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

## 6) Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.6  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant) 22.823	4.622	4.938	.000		
	Lingkungan Kerja -.372	.222	-.246	-1.678 .101	.998	1.002
	Motivasi Kerja .212	.142	.219	1.495 .142	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui skor B adalah sebagai berikut.

$$Y = 22.823 - 0.372X_1 + 0.212X_2 + e$$

Penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

- Jika kinerja pegawai (Y) naik sebesar satu-satunya dengan mengontrol variabel motivasi kerja (X2) maka variabel lingkungan kerja (X1) memberi pengaruh sebesar -0,372 satuan.
- Jika kinerja pegawai (Y) naik sebesar satu-satunya dengan mengontrol variabel lingkungan kerja (X1) maka variabel motivasi kerja (X2) memberi pengaruh sebesar 0,212 satuan.
- Jika tidak memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu sebesar nilai konstanta 22,823

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 7) Uji Analisis Korelasi

Tabel 5.7  
Analisis Korelasi Parsial

Variabel	Korelasi Parsial (r)	Determinasi Parsial ( $r^2$ )
Lingkungan Kerja	0,120	0,014
Motivasi Kerja	0,172	0,029

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah tahun 2023

Tabel 5.8  
Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321a	.103	.060	2.72050

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi berganda diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,321 artinya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rendah.

## 8) Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi secara bersama-sama antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Berdasarkan hasil uji R2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.8. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa skor r square sebesar 0,108 dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 10,3% sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 9) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) yaitu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada alfa 0,05 dfn 2-1 dari hitungan SPSS 26 didapat nilai t hitung seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.9  
Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	22.823	4.622		4.938	.000
Lingkungan Kerja	-.372	.222	-.246	-1.678	.101
Motivasi Kerja	.212	.142	.219	1.495	.142
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah tahun 2023

Keterangan:

a = 0,05 (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$$\begin{aligned}
 \text{Skor t tabel} &= t(a; n-k) \\
 &= t(0,05; 45-2) \\
 &= 0,025; 43 \\
 &= 2,016
 \end{aligned}$$

Kemudian di cari pada tabel distribusi nilai ttabel dan diperoleh ttabel sebesar 2,016

Berdasarkan tabel 5.9 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,101 dan nilai thitung  $-1,678 < ttabel 2,016$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai(Y)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,142 dan nilai thitung  $1,495 < ttabel 2,016$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

## 10) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Berdasarkan hitungan SPSS 26 didapat nilai F hitung seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.10

Nilai  $F_{hitung}$ 

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	35.731	2	17.865	2.414	.102	b
Residual	310.847	42	7.401			
Total	346.578	44				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah tahun 2023

Keterangan:

 $\alpha = 0,05 (5\%)$ 

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} \text{Jadi } F_{tabel} &= \alpha = (n-k-1) \\ &= 0,05 (45 - 2 - 1) \\ &= 3,20 \end{aligned}$$

Kemudian di cari pada tabel distribusi nilai  $F_{tabel}$  dan diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,20.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar  $0,102 > 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 2,414 > F_{tabel} 3,20$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

#### b. Pembahasan

Berdasarkan analisis dan perhitungan menggunakan program SPSS 26 mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, maka hasil pembahasan sebagai berikut.

##### 1) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis tingkat kepercayaan terbukti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan bahwa kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Sunyoto (2015).

Hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} -1,678 < t_{tabel} 2,016$  lingkungan kerja dengan  $\text{sig } 0,101 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan instansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati Putri Utami yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat dan Ulfa Purnama Sari lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai .

##### 2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis tingkat kepercayaan terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $1,495 < t$  tabel  $2,016$  dengan  $\text{sig } 0,142 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Hal ini dapat didukung dari penelitian terdahulu dari skripsi Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2016), bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai

3) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji hipotesis tingkat kepercayaan terbukti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dibuktikan dengan nilai  $0,102 > 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $2,414 > F$  tabel  $3,20$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang dilakukan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.

- a.  $Y = 22.823 - 0,372X_1 + 0,212X_2$  adalah persamaan regresi linier dimana jika kinerja pegawai (Y) naik sebesar satu satuan dengan mengontrol variabel motivasi(X2) maka variabel lingkungan kerja (X1) memberi pengaruh sebesar  $-0,372$  satuan. Jika lingkungan kerja (X1) maka variabel motivasi (X2) memberi pengaruh sebesar  $0,212$  satuan. Dan jika tidak memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan sebesar nilai konstanta  $22.823$
- b. Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan di Kota Samarinda terlihat pada nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel  $-1,678 < 2,016$ .
- c. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan di Kota Samarinda terlihat pada nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel  $1,495 < 2,016$ .
- d. Variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan di Kota Samarinda terlihat pada  $2,414 > 3,20$ .
- e. Kontribusi atau sumbangan dari masing-masing variabel dilihat dari nilai  $r^2$ . dimana kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah sebesar  $0,321$  atau  $32,1\%$  terhadap kinerja pegawai sedangkan  $67,9\%$  menjadi kontribusi variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi yang sedang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka untuk itu peneliti menyarankan agar kantor tempat pegawai bekerja perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Karena jika kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja pegawai akan meningkat.Selain itu kantor perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai betah dan nyaman bekerja. Kantor dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap, perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai menjadi semangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Fayol. (1985). Industri dan Manajemen Umum, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son.

Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.

Ulfa Purnama Sari. (2016). *Skripsi. Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangata Selatan*. Samarinda: Universitas Mulawarman Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widiyanti, W., Hidayat, I., Susilowati, Retnowulan, J., & Wahyudi, I., (2019), *Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar*, Nurul Fikri, Jakarta Selatan. Widya Cipta.

Zainul Hidayat. (2016). *Jurnal. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Lumanjang: STIE Widya Gama.

