

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Inda Zarkasi, Hamid Halin, dan Luis Marnisah

Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia

Email: indahzarkasy168@gmail.com, hamidhalin@uigm.ac.id, luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on employees' performance at the talang kelapa District Office, Banyuasin Regency. Data were collected through observation and questionnaires. This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The result of the investigation unveils that partially the work motivation has a significant effect on employees' performance. Simultaneously, motivation and work environment have a significant effect on employees' performance. These empirical findings can provide benefits for the Talang Kelapa District Office in Banyuasin Regency. The leaders of this government institution should pay attention to motivational and work environment factors to improve employee performance.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Manajemen SDM.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang terjadi sekarang ini persaingan di dalam dunia pekerjaan semakin kompetitif, seorang pegawai harus memiliki kemampuan dalam kualitas yang cukup agar tidak tertinggal dengan pegawai lain dan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas skill dilakukan dengan cara yang berbeda-beda diantaranya dengan pelatihan, pemberian motivasi dan penghargaan didalam sebuah instansi atau perusahaan tersebut. Setiap instansi atau perusahaan memiliki tujuan serta visi dan misi tersendiri dimana untuk mewujudkan tujuan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan didukung oleh manusia yang berkualitas inilah sehingga apa yang di targetkan oleh instansi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. (Rendi, 2018)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para masyarakat. Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mengatur manusia dalam lingkungan perusahaan atau instansi membutuhkan

kemampuan dan keterampilan yang memadai, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, sehingga manusia tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti halnya mesin-mesin, gedung dan lainnya. Manusia hanya bisa dikendalikan melalui implementasi teori manajemen yang memfokuskan pada pengaturan peranan manusia dan bagaimana seharusnya mereka bertindak dan bekerja dilingkungan perusahaan atau instansi.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Kadarisman, 2012) motivasi kerja merupakan penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai terhadap tugas serta baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya

Motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, karena seperti yang terlihat pada Kantor Camat Talang Kelapa bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kekuatan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan hal yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan dan berdampak pada karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014)

Menurut (Sedarmayanti, 2014) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik adalah terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2013). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Jadi kinerja seorang pegawai di dalam instansi tertentu tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta dorongan internal dari instansi itu sendiri dan untuk mencapai tujuan. Dari teori diatas maka, maka dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan suatu dorongan dan inspirasi dengan maksud agar pegawai dapat lebih giat dan bersemangat guna mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Selain itu, penilaian kinerja pegawai digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja dari para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin yang berada di Jl. Kantor Lurah, Sukamoro, Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan 30961, Indonesia memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi untuk organisasi sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang di inginkan organisasi. Kecamatan Talang Kelapa merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Banyuasin dengan luas 962117 ha dan berpenduduk sekitar 125.233 jiwa. Letak Kecamatan Talang Kelapa berbatasan langsung dengan enam kecamatan, sebelah utara berbatasan Kecamatan Tanjung Lago dan Sako Palembang, sebelah selatan Kota Palembang, sebelah barat Kecamatan Rantau Bayur dan Kecamatan Sembawa, sebelah timur Kecamatan Banyuasin I. Kecamatan Talang Kelapa terdiri 6 (enam) desa dan 6(enam) kelurahan, yakni 6 Desa, Pangkalan Banteng, Talang Buluh, Sungai Rengit, Sai Rengit Murni, Gasing, Kenten Laut, dan 6 kelurahan, Sukajadi, Sukomoro, Air Batu, Tanah Mas, Talang Keramat, Kenten.Sungai Rengit,

Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan.Selain dari pada itu, untuk

meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan diperkotaan, perlu dibentuk kelurahan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Untuk kelancaran pelaksanaan tersebut maka dibuatlah suatu kelurahan dan ditugaskanlah seorang lurah agar dapat membentuk lembaga kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga/Rukun Keluarga (RT/RW), PKK, dan lembaga pemberdayaan masyarakat. lainnya untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah, pemerintah berkewajiban melakukan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintahan kelurahan guna menjamin penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku maka pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah Kabupaten/Kota dan Camat melakukan pengawasan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka kantor kecamatan Talang KalapaBanyuasin sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila pihak Kecamatan Talang Kelapa memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif. Selain itu, pihak Kecamatan Talang Kelapa juga perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawainya sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi, dengan beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasan uraian tugas, dan keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : (1). Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin?. (2). Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin?. (3). Bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kanto Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.(Mangkunegara, 2013).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.(Sedarmayanti, 2017).

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan, atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan.(Darodjat, 2015).

Dari pengertian motivasi yang dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu dorongan yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau tindakan yang tertentu yang dapat mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai.

2.3 lingkungan kerja

Menurut (Agung Prihantoro, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikatornya ialah hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja pegawai, dan menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal adalah pada dasarnya merupakan yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

Lingkungan kerja terbentuk karena adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku professional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.(Agung Prihantoro, 2012)

Dari beberapa pengertian tentang lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan oleh atasan.

2.4 kinerja pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. (Wibowo, 2016)

kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Suyadi Prawirosento, 2010).

3. Metode Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai beberapa jenis penelitian di atas, maka jenis penelitian yang sesuai dengan penelitian ini adalah asosiatif, karena dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin. Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (Ordinary Least Square) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji linier berganda. Fauzi, Dencik, & Asiati (2019).

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.113	5.475		2.395	.020
	x1	.539	.151	.463	3.569	.001
	x2	.178	.108	.214	1.652	.104

a. Dependent Variable: total_y

Sumber, hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 13,113 + 0,539X_1 + 0,178X_2$ dimana: Y = Kinerja pegawai X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Lingkungan Kerja Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta = 13,113 Jika variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dianggap sama dengan

nol, maka variabel Kinerja karyawan sebesar 13,113. atau jika tidak ada pengaruh dari variabel - variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja tidak mengalami perubahan.

Koefisien Motivasi Kerja = 0,539 Jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,539.

3. Koefisien Lingkungan kerja = 0,178 Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,178.

4.2. Analisis Korelasi (R)

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil uji analisis korelasi (R) dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.349	2.856
a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1				
b. Dependent Variable: total_y				

Sumber, Hasil pengolahan data IBM SPSS version 25

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan angka 0,610. Dengan demikian hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 61%. Hubungan antara variabel independent dan variabel dependent dapat dikatakan kuat

4.3. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas ditentukan dengan nilai adjusted R square, Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.349	2.856
a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1				
b. Dependent Variable: total_y				

Sumber, hasil pengolahan data

Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R² sebesar 0.372, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), berpengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

3.4. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

H₀ : Koefisien regresi tidak signifikan

H₁ : Koefisien regresi signifikan

Jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak.

Jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H₀ diterima. Dan jika $T_{tabel} \leq T_{hitung}$, maka H₁ diterima. Begitupun jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak dan jika sig $\leq \alpha$ (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

Menguji signifikan variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 4 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.670	5.476		2.679	.010
	total_x1	.680	.126	.584	5.385	.000
a. Dependent Variable: total_y						

Sumber, Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4 Pada variabel Motivasi Kerja (X₁) diperoleh $t_{hitung} 5,385 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig. 0,00 dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menguji signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.029	4.227		6.394	.000
	total_x2	.396	.098	.476	4.054	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber, Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 5 Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,054 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig. 0,00 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.019	2	133.010	16.309	.000 ^b
	Residual	448.550	55	8.155		
	Total	714.569	57			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Sumber, hasil pengolahan data

Dari hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 16,309 > F_{tabel} 3,16$. dan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

4.5. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel - variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban tiap indikatornya. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai

Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin adalah sebesar 37,2%. Dengan melihat besarnya pengaruh kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, maka sudah sepatutnya keduanya menjadi perhatian khusus bagi Kepala Camat dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Bentuk pengaruh antara motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga koefisien regresi maupun koefisien korelasi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi, dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, dan sebaliknya jika variabel motivasi dan lingkungan kerja menurun, maka 99% akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi, dan lingkungan kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

4.5.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil analisis parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,385 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig. 0,00, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dengan hasil penelitian (Sukada, 2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hubungan yang kuat. Artinya jika motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai dapat meningkat, begitu juga dengan sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

4.5.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja juga terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, dapat dilihat dari hasil analisis parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,054 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig. 0,00 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Aprizal, 2019) yang membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,335 dengan taraf signifikan 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 camat talang kelapa kabupaten banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel

lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, , motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dianggap tinggi. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin adalah sebesar 37,2%. hal ini merupakan modal awal yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan mengingat bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut,

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, hal tersebut dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,539 dan t-hitung $5,385 > t\text{-tabel } 2,000$.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, dengan nilai regresi sebesar 0,178 dan nilai t-hitung $4,054 > t\text{-tabel } 2,000$.

Pengujian secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 16,309 > F_{\text{tabel}} 3,16$. dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Referensi

- Abraham H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Agung Prihantoro. (2012). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. 08(2).
- Aprizal. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang*. 2.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan budaya kerja kuat*. PT.Rafika Aditama.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). *KINERJA KARYAWAN MEDIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Dewasa ini industri rumah sakit di kota*

Surabaya sedang mengalami perkembangan yang cukup tinggi dimana ditandai dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Surabaya. 6.

- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, S. . M. (2013). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring. (2020). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan*. 13(1).
- Juniarti, N., & Halin, H. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.
- kadarisman. (2012). *manajemen kompensasi*. rajawali pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad dede septiadi, Luis marnisa, S. handayani. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang*. 01, 1–8.
- Nitisemito, A. S. (2013). *manajemen personalia* (edisi keti). Ghalia Indonesia.
- Juniarti, Nelly, and Hamid Halin. 2018. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 8(2): 111–16.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen administrasi perkantoran* (Edisi TRev). PT. Kanisius.
- Rendi. (2018). *analisis lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera selatan*.
- Ria Purnama Sari, Roswaty, M. K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 32–40.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sukada, I. W. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Abang Kabupaten Karag asem*. 02(02), 59–74.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Suyadi Prawirosento. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*.
- Suyanto, A. J. (2013). *Menjadi Guru Profesional (strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global)*. Esensi Erlangga Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya organisasi, kepemimpinan & kinerja : proses terbentuknya tumbuh kembang dan kinerja organisasi (1st ed.)*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)