

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TIROANG  
KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Purnama Sari**  
**Universitas Cokroaminoto Makassar**  
Email : purnama.arbit@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tiroang kabupaten pinrang provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 pegawai, pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan penyebaran pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan statistik product and service solution (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 37,422 + 0,151X_1 + 0,714X_2 + e$ . Hasil pengujian hipotesis  $F (18,257) > F \text{ tabel } (3,32)$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap variabel  $Y$  (kinerja) sedangkan hasil pengujian hipotesis  $t (1,017) < t \text{ tabel } (1,697)$  dengan taraf signifikan  $0,318 > 0,05$  yang berarti variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja sedangkan variabel motivasi diperoleh nilai uji  $t (3,812) > t \text{ tabel } (1,697)$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel  $X_2$  (motivasi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.  
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION  
TOWARDS PERFORMANCE OF TIROANG DISTRICT OFFICES, PINRANG  
REGENCY, SOUTH SULAWESI PROVINCE**

**Purnama Sari**  
**Cokroaminoto University Makassar**  
Email : purnama.arbit@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aim to understand how work environment affect employee motivation and their performance on sub-district office of Tiroang, district pinrang, South Sulawesi province. The amount of sample that was used in this research is 30 employee, the data collection was done with interview method, observation, and distribution of questions. Technic of analysis used by researcher is multiple linear regression analysis by using statistical product and service solution (SPSS). Based on the result of this study obtained the equation of multiple regression  $Y = 37.422 + 0,151X_1 + 0,714X_2 + e$ . The results of tested hypothesis  $F (18,257) > F \text{ table } (3,32)$  with significant level  $0,000 < 0,05$ , which implies independent variable of work environment and motivation simultaneously provide positive impact on variable  $Y$  (performance) whereas the result of tested hypothesis  $t (1,017) < t \text{ table } (1,697)$  with significant level  $0,318 > 0,05$  which mean variable  $X_1$  (work environment) partially have a positive impact and insignificant towards the performance variable while motivation variable obtained test value  $t (3,812) > t \text{ table } (1,697)$  with significant level  $0,001 < 0,05$ , which implies variable  $X_2$

(motivation) partially have a positive impact and significant towards the performance variable.

**Key Words :** Work Environment, Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaan, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Mardiana (dalam Budianto dan Amelia, 2015), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang belum optimal. Hal ini dibuktikan masih terdapat indikator lingkungan kerja yang belum tercapai, seperti fasilitas di kantor tersebut yang masih kurang mendukung seperti akses internet yang masih belum maksimal, pendingin ruangan yang masih minim serta lingkungan kerja dalam hal ini kebersihan dan tata ruang yang juga masih kurang optimal.

Tabel 1.

Fasilitas Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1	AC	3	Baik 2, Rusak 1
2	Wifi	1	Buruk
3	Lampu	15	Baik 9, Rusak 6
4	Tempat Sampah	4	Baik 2, Rusak 2

Sumber : Data primer

Penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-

masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas. Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang :

Tabel 2.  
Data SKP Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang  
Periode 2016-2019

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai	Keterangan
2016	88,07	Baik
2017	87,33	Baik
2018	87,33	Baik
2019	87,33	Baik

Sumber : Data kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Dilihat dari data di atas, dari tahun 2016 hingga tahun 2019 tidak menunjukkan peningkatan persentase hasil kerja, maka diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar mencapai predikat sangat baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali. Karena lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melakukan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan, maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang dimaksud dasar untuk kepuasan para pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi tercapai dengan baik dan cepat. Pendapat Ahyari (2008), bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2003), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan

dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup, maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada dalam ruangan kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Sajuni, 2017), yaitu :

1. Suasana Kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).
2. Hubungan dengan Rekan Kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia

pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011).

Siagian (2006), mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Kurniawan (2012), motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin.

### **Indikator Motivasi**

McClelland, (dalam Sajuni, 2017) membagi indikator motivasi terdiri dari :

1. Motivasi Prestasi (Need for Achievement) : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi.
2. Motivasi Berkuasa (Need for Power) : dorongan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Motivasi Membangun Hubungan (Need for Affiliation) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut McClelland (1987), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kemungkinan sukses yang dicapai, self-efficacy, value, ketakutan terhadap kegagalan, dan perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.
2. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan, berupa hubungan pimpinan bawahan, hubungan rekan, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Nawawi (2004), bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material, maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya menempatkan organisasi dalam keadaan merugi. Kinerja individu, motivasi, dan retensi karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia.

Indikator mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins, 2006) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuannya.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998) yang dikutip Wibowo (2007), yaitu :

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan mereka (individual), motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi atau perusahaan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis yaitu :

1. H1 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Variabel Penelitian**

Secara umum variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2011), bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan segala bentuk objek penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (Independen)  
Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2).
2. Variabel Terikat (Dependen)  
Variabel terikat merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja (Y).

### Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat/dependen yang terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Indikator variabel kinerja pegawai diadaptasi dari penelitian oleh Christi (2010) yaitu : Ketepatan Waktu, Deskripsi Pekerjaan, Kuantitas, dan Kualitas.
2. Variabel bebas/independen yang terkait dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi.
  - a. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu : Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja.
  - b. Motivasi  
Motivasi kerja didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Indikator motivasi pada penelitian ini yaitu : Need for Achievement, Need for Affiliation, dan Need for Power.

Tabel 3.

Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Suasana Kerja	1-2
		Hubungan dengan Rekan Kerja	3-4
		Tersedianya Fasilitas Kerja	5-6
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Need for Achievement	1-2
		Need for Affiliation	3-4
		Need for Power	5-6
3	Kinerja Pegawai (Y)	Ketepatan Waktu	1-2
		Deskripsi Pekerjaan	3-4
		Kuantitas	5-6
		Kualitas	7-8

Sumber : Data Primer

### Pengukuran Variabel

Selanjutnya dari indicator-indikator tersebut disusun dengan pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala Likert.

### Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang dengan jumlah sebanyak 30 orang.

### Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada pada kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 30 orang responden.

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif, data yang dapat dihitung berupa angka-angka.
2. Data kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara.

**Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung pada obyek yang diteliti yaitu pegawai kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.
2. Data sekunder yaitu data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh pegawai kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang menunjang pembahasan ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Metode Kuesioner  
Metode kuesioner adalah suatu metode untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.
2. Wawancara  
Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden (sumber informasi).
3. Dokumentasi  
Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data atau informasi melalui dokumen, laporan dan catatan-catatan tertulis di kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Dimana :

- Y = Variabel Dependen (Kinerja)
- a = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- $b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi
- $x_1$  = Variabel Lingkungan Kerja
- $x_2$  = Variabel Motivasi
- e = Error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier berganda**

Berdasarkan analisis data menggunakan perhitungan regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.  
Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	37.422	10.439		3.585	.001		
	Lingkungan Kerja	.151	.148	.170	1.017	.318	.566	1.766
	Motivasi	.714	.187	.636	3.812	.001	.566	1.766

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2020

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 37.422 + 0,151X_1 + 0,714X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersepsi bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) konstan, maka tingkat Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang mengalami kenaikan sebesar 37.422.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,151. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Artinya jika Lingkungan Kerja baik, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,151.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Artinya jika Motivasi diberikan dengan baik, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,714.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ )**

Menurut (Arta dan Sari, 2015), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang dirasakan pegawai di tempat dimana dia bekerja. Pegawai yang merasa nyaman dalam bekerja akan cenderung betah dalam bekerja tentunya dapat meningkatkan semangat dan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sedangkan yang kurang nyaman di lingkungan kerjanya tersebut akan cenderung malas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Namun pengaruh positif ini tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ditunjukkan pada pernyataan (1) "suasana di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya dalam bekerja" dan pernyataan (2) "ruangan kerja yang kondusif membuat saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja" dengan skor masing-masing 148. Artinya suasana di kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang memberi kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja dan ruangan yang kondusif dapat membuat pegawai lebih berkonsentrasi. Namun hal itu tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Pernyataan di atas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara dengan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan dalam penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja menunjukkan nilai yang positif namun tidak signifikan, artinya pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlalu bergantung pada lingkungan kerjanya. Hal ini menandakan bahwa sebaik apapun lingkungan kerja yang dimiliki kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Menurut Tansuhaj (1998), motivasi adalah

keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan dan melanjutkan tindakan dan perilaku pegawai atau tenaga kerja. Di kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, motivasi dibutuhkan untuk memberi tenaga dan semangat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Pengaruh positif ini juga memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ditunjukkan dengan pernyataan (5) indikator need for achievement (kebutuhan berprestasi) “saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya” dan pernyataan (7) indikator need for affiliation (kebutuhan afiliasi) “saya merasa merupakan bagian dari kelompok di tempat saya bekerja” dengan skor masing-masing 148. Hal ini menandakan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang merasa mereka bagian dari kelompok di tempat mereka bekerja yang membuat mereka bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68 %. Begitu pula dengan penelitian ini, dimana motivasi lebih memberikan pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal ini menandakan bahwa motivasi yang didapatkan pegawai baik dari pimpinan maupun sesama pegawai memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai tersebut.

### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Amalia, 2018).

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, namun untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai positif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), sedangkan untuk variabel Motivasi (X2) memperoleh nilai yang positif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil R square variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama. Besarnya pengaruh tersebut termasuk cukup baik namun masih perlu ditambahkan variabel lain untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustinus Doddie Martha sajuni (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. Dengan kesimpulan Lingkungan Kerja (X1) ( $\beta$ ) 0,229 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan Motivasi Kerja (X2) ( $\beta$ ) 0,241 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap

Kinerja Karyawan (Y) PDAM Kabupaten Bantul. Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi untuk menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,094\*\*.

Selain lingkungan kerja dan motivasi, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja dan motivasi sudah baik, tetapi faktor disiplin kerja yang masih kurang diterapkan oleh pegawai maka kinerja akan kurang. Agar dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja pegawai akan meningkat ketika faktor yang mempengaruhi berpengaruh positif secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.

### **Saran**

Adapun saran dari penelitian ini adalah :

1. Pentingnya meningkatkan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama tersedianya fasilitas kerja.
2. Pentingnya meningkatkan suasana kerja yang baik dalam meningkatkan produktifitas pegawai dalam hal sirkulasi udara di tempat kerja.
3. Mempertahankan hubungan antar pegawai dan pimpinan serta menjalin persaudaraan antar sesama pegawai, sehingga pekerjaan sesuai target. Karena variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahyari, A. 2008. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arta, D. P. M., & Sari, N. K. L. D. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung*. Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA), 5 (1).
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. Vol. 1, No 1. Hal. 31-47.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Burhanudin dan Sunyoto. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Judge dan Robbins, Stephen P, Timotty, A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku I terjemahan Diana Angelica dkk, Jakarta, Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kurniawan, A. W. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16 (4), 391-408.
- McClelland, D. C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPF UGM, Yogyakarta.
- Nugroho, B. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pettalolo, I. 2013. *Pengaruh Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, 1 (7). BPF.
- Pramata, Y. B. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihartanta, W. 2015. *Teori-Teori Motivasi*. Jurnal Adabiya, 1 (83), 1-14.
- Rahayu, P. T. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alam Kalibiru*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmawanti, N. P. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8 (2).
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversial-Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sajuni, Y. D. M. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sanjaya, M. T. R. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Setiawan, K. C. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis : Jurnal Psikologi Islami, 1 (2), 43-53.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung : Alfabeta.
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough. 1998. *A Service Marketing Management Model : Integrating Internal and External Marketing Function*. The Journal of Service Marketing, Vol. 2, No. 3.
- Toha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.