

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN SEBULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

### **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF UPT DINAS PENDIDIKAN SEBULU SUB DISTRICT KUTAI KARTANEGARA REGENCY**

Darwin<sup>1)</sup>, Yonathan Palinggi<sup>2)</sup>, Agustinus Djiu<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA TENGGARONG

[\\*Afif2919@gmail.com](mailto:Afif2919@gmail.com) , [ypnathanpalinggi62@gmail.com](mailto:ypnathanpalinggi62@gmail.com) , [agustinusdjiu18@gmail.com](mailto:agustinusdjiu18@gmail.com)

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of UPT Dinas Pendidikan of Sebulu Sub District, Kutai Kartanegara Regency. The research design used a quantitative research design with an inferential statistical approach. The population of this study amounted to 22 people. The sample method uses the full sampling method. The results showed that work motivation had no significant effect on the performance of UPT Dinas Pendidikan at the Sebulu Sub District, Kutai Kartanegara Regency. This is indicated by a significant value of 0.134 which is greater than the significant value of 0.05 and a calculated t value of 1.565 which is smaller than a t table value of 2.093. The work environment has a significant influence on the performance of UPT Dinas Pendidikan of the Sebulu Sub District, Kutai Kartanegara Regency. This is evidenced by a significant value of 0.003 which is smaller than the significant value of 0.05 and the calculated t value of 3.384 which is greater than the t table value of 2.093. Meanwhile, simultaneously work motivation and work environment have a significant effect on the performance of UPT Dinas Pendidikan of, the Sebulu Sub District, Kutai Kartanegara Regency. This is evidenced by the significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 and the calculated F value of 26.038 which is greater than the F table value of 3.493. The value of the coefficient of determination contained in the adjusted R square value of 0.705 means that the ability of the independent variable in explaining the dependent variable is 70.5 percent, the remaining 29.5 percent can be explained by other variables not included in the analysis model.*

**Keywords: work motivation, work environment, performance of UPT employees**

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Rancangan penelitian menggunakan rancangan penelitian kuantitatif pendekatan statistik inferensial. Populasi penelitian ini berjumlah 22 orang. Metode sampel menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,134 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,565 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,093. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,384 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,093. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 26,038 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,493. Nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,705 artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 70,5 persen sisanya 29,5 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis.

**Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai UPT**

#### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak positif bagi kemajuan instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya dalam

meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan tersendiri dalam manajemen yang sangat serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah memberikan motivasi kerja dan membuat lingkungan kerja terasa nyaman bagi pegawai.

Meninjau beberapa hal UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan salah satu lembaga dalam melaksanakan kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bidang pendidikan dan merupakan perpanjangan tangan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Kota dalam mengimplementasikan kebijakan dan peraturan dalam pendidikan di tingkat kecamatan. Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja. Meskipun saat ini kinerja pegawai tersebut meningkat, tetapi instansi akan tetap menjalankan program pemberian motivasi kerja bagi setiap pegawai karena kegiatan tersebut sangat penting dilakukan untuk masa depan pegawainya.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hartatik (2018), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tentang motivasi dapat ditarik makna bahwa motivasi adalah keadaan dalam individu yang mendorong untuk melakukan aktivitas aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan hidup, (2) Kebutuhan masa depan, (3) Kebutuhan harga diri, dan (4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Selanjutnya indikator motivasi meliputi; balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2017) menyatakan

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

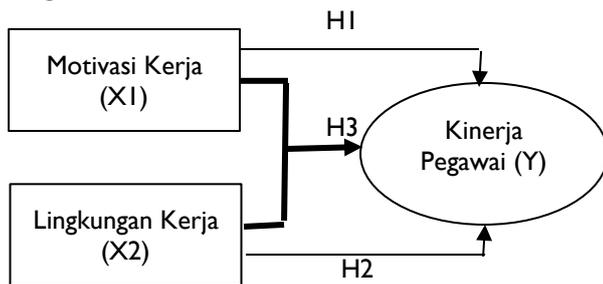
Berdasarkan pengertian terhadap lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkup pekerjaan seorang pekerja baik secara fisik maupun non fisik, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja para pegawai. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Faida (2019) adalah sebagai adalah a) hubungan sosial, b) Kelembaban, c) Bau. d) siklus udara, e) penerangan, f) kebersihan, g) keamanan, dan h) getaran mekanis. Selanjutnya indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu; 1) pencahayaan, 2) warna, 3) Udara, dan 4) Suara.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya adalah factor motivasi dan lingkungan kerja. Fahmi (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. selanjutnya Sinambela (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) efektivitas dan Efisiensi,

(2) otoritas dan tanggung jawab, (3) disiplin, dan (4) inisiatif. Indikator kinerja sebagaimana dikemukakan Sinambela (2018) yaitu; a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) tanggung jawab, d) kerjasama, dan e) inisiatif.

Berdasarkan kajian teori dan empirik, maka selanjutnya disusun kerangka konseptual. Kerangka konseptual adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut ini.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber: Diolah peneliti, 2022

Berdasarkan kerangka konseptual (Gambar 1), selanjutnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

- H1: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

### METODE PENELITIAN.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis

pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan melalui studi kepustakaan. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data melalui dokumen, antara lain biodata pegawai, struktur organisasi, profil UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara, hasil dan tujuan penelitian yang dilakukan secara relevan.

Dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner yang akan digunakan. Kuesioner sebagai instrumen penelitian dikatakan valid apabila item yang digunakan mampu mengukur variabel yang hendak diukur sebagaimana telah diuraikan dalam operasionalisasi variabel, yang secara statistik ditunjukkan oleh nilai koefisien validitas yang melebihi dari nilai rtabel. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil butir pertanyaan valid dan reliabel sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1  
Hasil uji Validitas dan hasil uji reliabilitas

Variabel	Indikator	rhitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	.555	0,698	Valid & Reliabel
	X1.2	.663		Valid & Reliabel
	X1.3	.456		Valid & Reliabel
	X1.4	.432		Valid & Reliabel
	X1.5	.454		Valid & Reliabel
	X1.6	.534		Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja	X2.1	.658	0,821	Valid & Reliabel
	X2.2	.754		Valid & Reliabel
	X2.3	.751		Valid & Reliabel
	X2.4	.641		Valid & Reliabel
Kinerja	Y1.1	.658	0,881	Valid & Reliabel
	Y1.2	.813		Valid & Reliabel
	Y1.3	.644		Valid & Reliabel
	Y1.4	.754		Valid & Reliabel

Variabel	Indikator	rhitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	.555	0,698	Valid & Reliabel
	X1.2	.663		Valid & Reliabel
	X1.3	.456		Valid & Reliabel
	X1.4	.432		Valid & Reliabel
	X1.5	.454		Valid & Reliabel
	X1.6	.534		Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja	X2.1	.658	0,821	Valid & Reliabel
	X2.2	.754		Valid & Reliabel
	X2.3	.751		Valid & Reliabel
	X2.4	.641		Valid & Reliabel
Kinerja	Y1.1	.658	0,881	Valid & Reliabel
	Y1.2	.813		Valid & Reliabel
	Y1.3	.644		Valid & Reliabel
	Y1.4	.754		Valid & Reliabel
	Y1.5	.776		Valid & Reliabel
Rtabel = 0,423		Standar Cronbach's Alpha = 0,60		

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Hasil uji klasik ekonometrika menunjukkan memenuhi syarat.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menentukan besarnya nilai variabel terikat dengan menambah ataupun mengurangi nilai variabel bebasnya. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini Kinerja Pegawai

a : Konstanta, harga Y bila X=0 (harga Konstan)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b(+), maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X<sub>1</sub> : Motivasi kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

E : residu

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara individu atau sendiri

sendiri dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel. Dikatakan berpengaruh terhadap variabel independen jika nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat (kinerja). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai Ftabel. Dikatakan seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat pengaruh antar variabel dependen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel independen (kinerja), atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin mendekati angka 1 (satu) maka semakin tinggi kontribusinya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Daerah Penelitian

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Layanan Kependidikan Sebulu dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan di wilayah kecamatan dan tugas – tugas Lintas Sektoral, Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan Pendidikan serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Program Pendidikan. Maksud serta tujuan dari pembentukan dan penataan UPT ini tiada lain hanya untuk mempermudah pelaksanaan program kerja dari Dinas Pendidikan Nasional yang berada dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang dipimpin langsung oleh Menteri Pendidikan. Dalam hal mewujudkan semua program kerja maka Unit Pelaksana Teknis (UPT) Layanan Kependidikan diharapkan membuat semua program kerja tepat pada sasaran yang paling mendasar dan dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan UPT dalam mendukung tugas perangkat daerah guna membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah dan Penataan UPT dilaksanakan dengan cara mengintegrasikan fungsi-fungsi UPT yang mempunyai kedekatan karakteristik atau keterkaitan dalam pencapaian suatu layanan masyarakat sebagai aparatur pemerintah yang diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja dan etos kerja sehingga lebih cepat dalam penyelesaian segala jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang positif serta dapat merubah lingkungan yang negatif menjadi lingkungan yang positif.

## Deskripsi Variabel Penelitian

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu diukur dengan beberapa indikator. Jawaban responden secara lengkap diuraikan berikut ini.

1. Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan kinerjanya masing-masing menunjukkan bahwa 8 responden atau sekitar 36,4% menyatakan sangat setuju dan 14 responden atau sekitar 63,6% menyatakan setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan Kondisi kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas menunjukkan bahwa 11 responden atau sekitar 50% menyatakan sangat setuju dan 11 responden atau sekitar 50% menyatakan setuju.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan Fasilitas kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar menunjukkan bahwa 16 responden atau sekitar 72,7% menyatakan sangat setuju, 5 responden atau sekitar 22,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau sekitar 4,5% menyatakan jawaban ragu ragu.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mampu memberikan prestasi yang terbaik dalam pekerjaannya menunjukkan bahwa 6 responden atau sekitar 27,3% menyatakan sangat setuju, 15 responden atau sekitar 68,2% menyatakan setuju dan 1 responden atau sekitar 4,5% menyatakan jawaban ragu ragu.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan Pengakuan prestasi Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara dari pimpinan mampu meningkatkan Kinerja menunjukkan bahwa 10 responden atau sekitar 45,5% menyatakan sangat setuju dan 12 responden atau sekitar 54,5% menyatakan setuju.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan Pekerjaan yang dikerjakan sendiri oleh Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara bisa menjadi motivasi kerja untuk pegawai lainnya menunjukkan bahwa 16 responden atau sekitar 72,7% menyatakan sangat setuju dan 6 responden atau sekitar 27,3% menyatakan setuju.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai bekerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan bersih akan

membuat pegawai senantiasa meningkatkan kinerjanya. Secara ringkas jawaban responden terhadap lingkungan kerja dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan Pengaturan pencahayaan pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai tidak cepat merasa lelah menunjukkan bahwa 17 responden atau sekitar 77,3% menyatakan sangat setuju dan 5 responden atau sekitar 22,7% menyatakan setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan Pengaturan warna pada kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja menunjukkan bahwa 14 responden atau sekitar 63,6% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau sekitar 36,4% menyatakan setuju.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan Sirkulasi udara pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai bekerja dengan optimal menunjukkan bahwa 13 responden atau sekitar 59,1% menyatakan sangat setuju dan 9 responden atau sekitar 40,9% menyatakan setuju.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan Lingkungan kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara bebas dari suara bising mesin menunjukkan bahwa 11 responden atau sekitar 50% menyatakan sangat setuju dan 11 responden atau sekitar 50% menyatakan setuju.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang baik senantiasa diharapkan oleh semua organisasi. Berbagai cara telah digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Berikut ini diuraikan jawaban responden terhadap kinerja.

1. Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mampu memberikan kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa 17 responden atau sekitar 77,3% menyatakan sangat setuju dan 5 responden atau sekitar 22,7% menyatakan setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mampu memberikan kuantitas kerja yang sesuai menunjukkan bahwa 15 responden atau sekitar 68,2% menyatakan sangat setuju dan 7 responden atau sekitar 31,8% menyatakan setuju.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan bahwa 14 responden atau sekitar 63,6% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau sekitar 36,4% menyatakan setuju.

- Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mampu bekerjasama untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik menunjukkan bahwa 14 responden atau sekitar 63,6% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau sekitar 36,4% menyatakan setuju.
- Jawaban responden terhadap pernyataan Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai menunjukkan bahwa 14 responden atau sekitar 63,6% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau sekitar 36,4% menyatakan setuju.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis signifikan tidaknya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial, yakni melalui analisis regresi linier berganda. Adapun hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Berganda, 2022

Variabel	Koef.	Nilai t	Sig.	Nilai F	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,348	1,565	0,134	26,038	0,000
Lingk. Kerja (X2)	0,621	3,384	0,003		
Konstanta		R=0,856			
F Tabel		R <sup>2</sup> =0.705			
t Tabel					

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh koefisien regresi masing masing variabel. Selanjutnya dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut ini.

$$Y = 0,240 + 0,348X_1 + 0,621X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,240, yang artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya sama dengan 0 (nol), maka tingkat kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebesar 0,240.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi kerja) sebesar 0,348 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika variabel X1 (Motivasi kerja) meningkat maka variabel Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,621 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika variabel X2 (Lingkungan Kerja) meningkat maka variabel Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,621 dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

### Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 4.2. diatas hasil pengujian data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows diperoleh nilai signifikansi dan nilai thitung sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05 artinya variabel motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan ttabel. Kasus diatas memiliki nilai t hitung sebesar 1,565 sedangkan ttabel memiliki nilai 2,093 ini berarti thitung < ttabel (1,565 < 2,093). Sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara dan hipotesis pertama ditolak.
- Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Kasus diatas memiliki nilai thitung sebesar 3,384 sedangkan ttabel memiliki nilai 2,093 ini berarti thitung > ttabel (3,384 > 2,093). Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara dan hipotesis kedua diterima.

### Uji F (simultan)

Berdasarkan tabel 4.2. diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,038 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,493 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga hipotesis yang ketiga diterima.

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar

0,705. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 70,5% sisanya 29,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi dan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,565 < 2,093$ ). Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi kerja yang dimiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang dimaksud adalah motivasi kerja yang berasal dari luar pegawai seperti kondisi kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya.

Busro (2018) motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer (2020) pada Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2022) pada Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam serta penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) pada Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik yang berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,384 > 2,093$ ). Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara telah baik. Pencahayaan yang tidak redup, pengaturan warna dan sirkulasi udara menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama

pegawai dan pegawai dengan pimpinan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerjasama semua pegawai yang berada di dalamnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer (2020) pada Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2022) pada Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian yang dilakukan oleh Sriharmiati (2018) pada Jurnal Administrasi Negara, serta penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) pada Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik yang berkesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0.705 atau sekitar 70,5%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer (2020) pada Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2022) pada Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, serta penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) pada Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik yang berkesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu

Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun hipotesis yang diajukan berjumlah tiga hipotesis, hasilnya adalah:

1. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif, akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

### REKOMENDASI

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan agar UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas pegawai.
2. Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara untuk selalu memberikan pembinaan secara terus menerus kepada pegawai melalui motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta aman, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hartatik, Indah Puji. (2018), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Jogjakarta: Laksana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 323-332.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sriharmiati, L., Meirinda, I., Islawati, D., Karlina, L. D., Hijriandani, T., Cahyana, R., & Nugraho, J. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 1-9.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulastri, N., & Hartati, C. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394-406.