

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMARINDA
KOTA**

NASKAH PUBLIKASI

Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

NUR KUMALASARI

19111024145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMARINDA
KOTA**

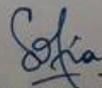
Oleh :

NUR KUMALASARI

1911102431454

Samarinda, 5 Juli 2023

Telah disetujui oleh :
Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadivanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMARINDA
KOTA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Kumalasari
NIM : 1911102431454
Program Studi : Manajemen

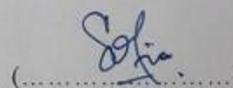
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Damingun, S.E., M.M
NIDN. 1117087203



Penguji II : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703



Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen

Kecan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Kumalasari
NIM : 1911102431454
Program Studi : S1 Manajemen
Email : nurkumalasari305@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwasanya:

1. Naskah Publikasi ini ialah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan yakni hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam naskah publikasi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 5 Juli 2023

Yang membuat Pernyataan



Nur Kumalasari

Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota

Nur Kumalasari¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti^{2*}, Damingun^{3*}

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, East Kalimantan, Indonesia

Email: nurkumalasari305@gmail.com¹, sueh433@umkt.ac.id², dam155@umkt.ac.id³

*Corresponding author: sueh433@umkt.ac.id

Abstrak: Motivasi sangat penting karena motivasi yaitu suatu hal yang mengakibatkan, memanifestasikan serta membantu performa manusia, agar bisa bekerja cekatan serta aktif menggapai hasil yang sempurna. Selain dari faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai bekerjasaama pentingnya guna memaksimalkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yaitu keadaan material serta psikologis yang berlaku pada organisasi. Tujuan atas peneitian ini yaitu guna melihat apakah Motivasi serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun serentak. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu sampling jenuh atau sensus yaitu sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode yang bersifat kuantitatif serta kajian data memakai Skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Sedangkan Lingkungan kerja secara parsial tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Secara serentak Motivasi serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Kinerja Pegawai.

Abstract: *The significance of motivation, as it increases, distinguishes, and maintains human behavior to make people desire to work hard and be passionate in order to obtain the best outcomes. In addition to work motivation factors, the work environment where employees work is also very decisive to improve their performance. The work environment is the material and psychological conditions prevailing in the organization. This study's goal is to ascertain whether motivation and work environment affect performance partially or simultaneously. Saturated sampling or census sampling is used as the sampling method at least 64 respondents. This research data collection technique uses quantitative methods and data analysis uses a Likert scale. The findings of this investigation suggest that motivation in several ways has a significant effect on employee performance in the Samarinda Kota District Office. However, sometimes the work environment does not have a significant influence on the performance of Samarinda Kota district office employees. While motivation and work atmosphere have a significant effect on performance*
Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

kemenangan suatu instansi amat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Salah satu kekuatan organisasi dalam memperoleh manfaat yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang bermutu. Setiap instansi, pemerintah maupun swasta, diharapkan mampu mengelola serta memaksimalkan sumber daya manusianya. guna menjangkau arah dari instansi, manajemen atas sumber daya manusia harus dipisahkan dari variabel karyawan yang berpartisipasi di dalamnya (Ningsih et al., 2022)

Akibatnya, manajemen organisasi harus selalu proaktif serta dinamis dalam semua hal, khususnya yang melibatkan manajemen sumber daya manusia, sehingga mereka selalu mengetahui pentingnya peran yang dimainkan sumber daya manusia dalam proses pengembangan. Khususnya, sumber daya aparatur, yang yaitu energi pendorong di balik pemerintahan, pengembangan, serta pelayan masyarakat.

Kinerja pegawai yaitu salah satu pebesar darian kerja menggapai tujuan serta target yang sudah ditetapkan sebelumnya, berisi penjelasan tentang pemakaian sumber daya yang efektif pada penciptaan produk serta layanan, mutu produk serta layanan, hasil kegiatan yang terkait dengan arah yang sudah ditetapkan serta kemenangan bisnis dalam mencapai visi. Kinerja diukur menggunakan pebesar darian performa manajemen serta unit instansi yang dipimpinnya. Pebesar darian kinerja paling berarti guna mengevaluasi kewajiban organisasi serta manajer dalam *servis* masyarakat yang lebih teratur. Pola pebesar darian kinerja yaitu satu pola yang bermaksud guna mendukung manajer publik mengukur capaian suatu rancangan melewati alat hitung keuangan serta non keuangan. metode pebesar darian kinerja bisa dijadikan alat penanganan instansi, sebab pebesar darian kinerja dipastikan dengan menentukan Motivasi serta lingkungan kerja.

Kinerja yaitu sebutan yang berawal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual" (pencapaian di tempat kerja atau apa yang sebenarnya diperoleh seseorang). Ada dua faktor yang memfaktori kinerja pegawai, contohnya faktor internal pegawai serta faktor pekerjaan pegawai. Faktor-faktor dimana terdapat pada pribadi pegawai contohnya kepintaran (IQ), keahlian istimewa, usia, gender, lama kerja, karakter, perasaan, cara berpikir, konsep serta perilaku kerja. Kinerja yaitu hasil dari mutu serta volume hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai pada saat mereka menjalankan pekerjaan setara dengan yang ditugaskan Mangkunegara, (2009). guna menambah kinerja pegawai dibutuhkan motivasi serta lingkungan kerja yang mampu merangsang pegawai menaikkan kinerjanya. Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, *motifation factor* serta *hygieni factor*. *Motifation factor* yaitu upaya dorong yang muncul dari pegawai itu sendiri. Sementara itu, *hygieni factor* yaitu upaya dorong yang datang dari *outside* kepribadian pegawai maupundari instansi tempat bekerja.

Motivasi penting dikarenakan motivasi yaitu sesuatu yang mengakibatkan, memanifestasikan serta mendukung *attitude* seseorang, sehingga bisa bekerja cekatan serta antusias menggapai hasil yang maksimal. Bukan hanya motivasi kerja, lingkungan kerja ruangan pegawai bekerja juga sama utamanya guna memaksimalkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yaitu keadaan fisik serta psikologis dimana terdapat pada organisasi.

Maka dari itu, instansi harus memberikan lingkungan kerja yang layak, seperti lingkungan fisik (tata ruangan yang damai, lingkungan yang cemerlang, sirkulasi udara yang segar, warna, pencahayaan yang cukup serta musik yang merdu), serta lingkungan non material (suasana kerja pegawai, ketentraman pegawai, dll. .) , ikatan antar rekan kerja, ikatan antara karyawan serta direksi, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang damai akan mendorong terlaksananya pekerjaan, pegawai mempunyai semangat kerja, serta menambah kinerja pegawai.

Sedarmayanti, (2011), Mendefinisikan lingkungan kerja yang dijadikan guna totalitas alat serta bahan yang ditemui oleh individu serta kelompok, lingkungan tempat pegawai bekerja, cara kerjanya, serta penataan kerjanya. Lingkungan kerja yaitu faktor utama dalam mewujudkan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja contohnya pencahayaan tempat kerja, suhu udara, keselamatan kerja, serta ikatan dengan pegawai. Lingkungan kerja yang damai dapat menaikkan kinerja pegawai sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna, tentram, aman serta damai. Lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh terhadap bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya (Adha et al., 2019)

Berlandaskan pemantauan yang dilaksanakan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota, penulis menjumpai beberapa masalah yang dimulai dari kurangnya motivasi dikalangan pegawai yang berujung pada menurunnya kinerja pegawai. Buruknya kinerja pegawai yang tercermin dari pekerjaan yang tak sesuai, serta lingkungan kerja di kantor kabupaten Samarinda Kota tak mendukung pekerjaan pegawai yang menyenangkan. Dari sini terlihat adanya permasalahan, contohnya minimnya penerangan di beberapa tempat. Minimnya penerangan yaitu alasan utama mutu serta efisiensi kerja yang tak baik, ikatan kerja yang baik serta suasana yang menyenangkan serta menggembirakan. Namun, pegawai sering merasa bosan serta tak tertarik dengan pekerjaannya, yang sedikit mengurangi efisiensi kerja mereka. Mereka biasanya terlalu sibuk dengan ponsel atau komputer mereka. Ada juga yang memutuskan keluar kamar serta bertemu dengan teman-teman di departemen lain atau keluar kantor saat jam kerja.

Berlandaskan analisis akademis serta hasil penelitian terdahulu menyatakan jika ada pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat bertentangan baik secara serentak maupun parsial. Dengan demikian *research gap* dari beberapa peneliti terdahulu yaitu, variabel motivasi kerja dalam penelitian Aprizal, (2019), menunjukkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Adha et al., (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja pada penelitian Febriningrum et al., (2021), menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian Ningsih et al., (2022), membuktikan jika lingkungan kerja tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR serta PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi yaitu salah satu cara guna membahagiakan seorang pegawai yang bisa dikatakan bahwa jika keperluan seseorang dapat dicukupi karena beberapa faktor-faktor tertentu, maka orang tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik dalam mencapai visi organisasi.

Sedarmayanti, (2017) mengemukakan bahwa "Motivasi kerja yaitu suatu hal yang menimbulkan dorongan atau kegairahan guna bekerja. Ini yaitu jenis antusiasme yang mendorong seseorang guna terlibat dalam suatu kegiatan atau tidak, yang pada dasarnya baik atau negatif baik lahir maupun batin.

Salah satu komponen terpenting yang memfaktori kinerja pegawai yaitu motivasi, karena melalui motivasilah seorang karyawan dapat bersemangat dalam melakukan tugasnya. Kinerja baik karyawan itu sendiri maupun perusahaan yang bersangkutan akan dipengaruhi oleh motivasi yang dicapainya dalam mengerjakan pekerjaannya Ramli, (2022)

Menurut Saydam serta Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) menjelaskan bahwa ada dua faktor yaitu Elemen internal dimana terdapat pada pekerja itu sendiri, misalnya, dapat terlihat pada kecemasan yang sering dialami pekerja. Baru-baru ini, banyak terjadi konfrontasi pegawai di sejumlah organisasi, serta protes, pemogokan, serta hal lainnya. Motivasi pegawai juga dapat dipengaruhi oleh variabel luar. Faktor lingkungan kerja meliputi prasarana serta sarana dimana terdapat di sekeliling pegawai serta berdampak pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti dalam Marjuni, (2017) motivasi kerja, sebagai berikut : Gaji, kebijakan serta administrasi, ikatan kerja, keadaan kerja, Pekerjaan itu sendiri, harapan untuk lebih maju, kemenangan, serta kewajiban.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana terdapat di sekeliling pegawai bekerja dalam suatu instansi dimana para pegawai bekerja. Menurut Sunyoto, (2012) keadaan sekitar di tempat kerja, seperti kecemerlangan, musik, pencahayaan, serta faktor lainnya, dapat mendorong karyawan guna melakukan kewajiban yang diberikan. Sedangkan menurut Afandi, (2018), suatu hal di sekitar pegawai yang dapat menambah kemampuannya guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti AC, penerangan yang cukup, serta faktor lainnya, dilihat sebagai komponen dari lingkungan tempat kerja. Sedarmayanti, (2017) Semua peralatan serta perlengkapan yang diperlukan guna bekerja, lingkungan tempat karyawan beroperasi, cara kerja mereka, serta koordinasi kerja mereka, mau itu secara individu ataupun kolektif, membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua sesuatu dimana terdapat di sekeliling pegawai pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik, langsung maupun tak langsung, yang dapat memicu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, berdasarkan berbagai pengertian istilah yang sudah dijelaskan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu faktor yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; jika karyawan puas dengan lingkungan kerja

tempatya bekerja, ia juga akan betah di sana serta mengerjakan tugasnya hingga waktu kerja dipakai secara efisien. Namun, keadaan kerja yang tak menguntungkan akan menyebabkan output yang rendah (Aprizal, 2019).

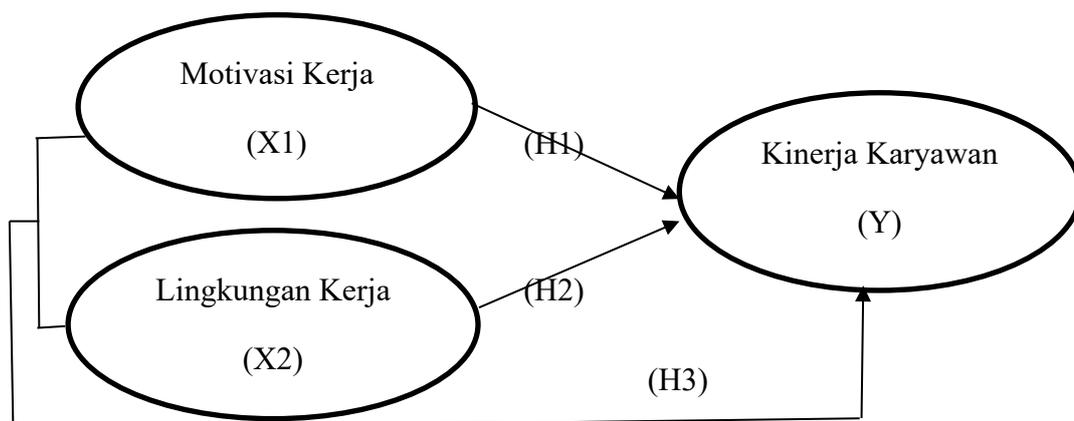
Faktor – faktor Yang mempunyai pengaruh terhadap Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti, (2001) dalam Dandrian Tama Putra (2022:23), yaitu: Penerangan atau pencahayaan di tempat pegawai bekerja, cat ruangan kantor, tingkat kebisingan kantor, sirkulasi udara kantor, keselamatan. Manfaat lingkungan kerja yang tenang akan menaikkan produktivitas pekerja, menaikkan efektivitas serta kualitas pegawai yang lebih terlibat, serta ini akan mengarah pada *employee engagement* Pranitasari, (2009). Adapun beberapa indikator dari Lingkungan Kerja yang di kemukakan oleh Sedarmayanti, (2011) dalam Adha et al., (2019) yaitu: pencahayaan, keamanan kerja, keadaan kerja, ikatan antara pegawai serta direksi, serta penggunaan warna.

Kinerja

Kinerja menurut Afandi, (2018) yaitu hasil kerja yang bisa diselesaikan oleh seorang bahkan sekelompok orang pada suatu perusahaan sesuai dengan hak serta kewajiban pegawai itu sendiri dalam upaya memenuhi visi dari kantor secara legal, tak menyalahi hukum, serta tak melampaui akhlak serta prinsip attitude. Kualitas serta daya saing sumber daya manusia organisasi memiliki dampak yang signifikan bahkan menentukan kinerja karyawan. Setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang unik guna menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu kinerja setiap karyawan yaitu item yang unik. Berdasarkan kinerja masing-masing karyawan, manajemen dapat mengevaluasi kinerja pegawai (Adha et al., 2019)

Kinerja mengukur seberapa baik tugas diselesaikan serta seberapa baik individu dapat mencapai visi yang ditetapkan. Kinerja dikatakan baik serta berhasil jika manfaat yang ditargetkan dapat tercapai..

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara, (2009) yaitu hasil dari mutu serta volume kerja yang dihasilkan seorang pegawai selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir, pengetahuan, budaya organisasi, kesenangan kerja, budaya tempat kerja, loyalitas, dedikasi, serta disiplin kerja yaitu sifat yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Mereka juga mencakup kemampuan serta keahlian, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, serta gaya kepemimpinan. Menurut Afandi, (2018) dalam Nurjaya, (2021) indikator-indikator kinerja pegawai contohnya : Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam mengerjakan tugas, inisiatif, serta disiplin kerja.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

METODE PENELITIAN

guna mengumpulkan data penelitian ini, penulis membagikan kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta metodologi survei. Penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Samarinda Kota. Seluruh pegawai kantor kecamatan Samarinda Kota yang tak kurang dari 64 orang akan diikutsertakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan memakai teknik sampling jenuh. Total sampel yang dimasukkan pada penelitian ini mencakup seluruh populasi tanpa sampel penelitian sebagai unit pengamatan, yaitu sedikitnya 64 responden. Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu data primer serta data sekunder, data primer yang dikumpulkan dari pegawai atau informasi mengenai data yang diperlukan guna penelitian ini, serta data sekunder atau data yang dikumpulkan dari pihak terkait. Dalam hal ini, sumber data berasal dari distribusi temuan survei kuesioner ke pegawai kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti membagikan daftar pernyataan yang sudah disiapkan dalam bentuk survei Google Form kepada responden terkait dengan poin-poin yang dapat diubah guna dipertimbangkan. Menurut Sugiyono, (2019) Skala yang dipakai yaitu Likert dengan golongan:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat setuju (SS) | Skor = 4 |
| b. Setuju (S) | Skor = 3 |
| c. Tidak Setuju (TS) | Skor = 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju (STT) | Skor = 1 |

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono, (2017) perangkat pada penelitian yaitu alat guna mengukur masalah yang sudah diperhatikan. Prinsip penelitian yaitu mengukur, maka alat ukur yang baik harus dipakai pada saat melakukan pengukuran. Validitas serta reliabilitas uji yang

dipakai guna mengukur variabel penelitian perlu diperhatikan. Uji validitas menunjukkan seberapa dekat pertanyaan berkaitan dengan manfaat atau metrik penelitian. guna mengetahui validitas item survei, peneliti menggunakan program SPSS V.22 yang tingkat validitasnya dilakukan uji signifikansi 5%. Jika probabilitas $> 0,05$, pernyataan itu salah. Uji reliabilitas memeriksa reliabilitas perangkat atau indikator yang dipilih sebagai variabel pengukur. Kriteria uji reliabilitas alpha Cronbach bahwa variabel perangkat reliabel bila besar dari koefisien reabilitas yakni cronbach's alpa $> 0,60$ maka Instrument variabel yaitu reliabel (terpercaya) serta jika besar dari cranbach alpha $< 0,60$ maka variabel tak reliabel (tidak dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

Uji hipotesis klasik yaitu uji hipotesis statistik *esensial* pada analisis regresi linier berganda. guna mengevaluasi data lebih lanjut tanpa data tipikal, asumsi pemodelan regresi linier berganda diuji menggunakan uji hipotesis klasik. Uji ini terdiri dari uji normalitas dengan memakai program SPSS Kolmogorov-Smirnov Normality Test. Alasan pengambilan keputusan bisa dibuat dari probabilitas, yaitu: Jika probabilitas $> 0,05$, distribusi data normal. uji multikolinearitas dengan besar dari tolerance $> 10\%$ serta VIF < 10 maka tak terjadi multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas ini dipakai dalam model regresi guna mengestimasi perbedaan varian berdasarkan sebuah observasi. Jenis tes yang dipakai yaitu teknik informal atau difusi. Memeriksa bagan dasar: Heteroskedastisitas tak terjadi bila tak ada pola yang nyata, seperti taburan titik di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda yaitu guna melihat bagaimana keadaan variabel terikat (naik turun) ketika dua ataupun lebih variabel X bisa (naik atau turun besar darinya) sebagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap. Maka dari itu, analisis regresi berganda dilangsungkan ketika sejumlah variabel X minimal 2. (Sugiyono, 2017).

Uji Hipotesis

Uji-t dipakai guna mebesar dari apakah pengaruh faktor x terhadap variabel pada pengambilan keputusan signifikan atau tidak: apabila besar dari signifikansi $> 0,05$ berarti hipotesis tak terbukti. Apabila besar dari signifikansi $0 > 0,05$ maka variabel bebas (X) tak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu besaran yang memberikan luasnya variasi variabel terikat (Y) yang bisa diterangkan oleh variable X1 serta X2, pada hal ini besarnya motivasi serta Lingkungan kerja atas kinerja pegawai. Semakin mendekati hasil koefisien determinasi dengan angka 1 (satu), maka semakin besar pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam mempermudah kualifikasi perhitungan dapat dikelompokkan besar dari R-squared memiliki tiga golongan pengelompokan yaitu kuat,

sedang, serta lemah Hair et al., (2011). besar dari R-squared 0,75 terbilang dalam golongan kuat, besar dari R-squared 0,50 terbilang dalam golongan sedang, serta besar dari R-squared 0,25 terbilang dalam golongan lemah (Hair et al., 2011).

HASIL serta PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

Variabel	B	Sig t	Keterangan
Motivasi X1	0.446	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja X2	0.104	0.208	Tidak Signifikan
Kinerja Y	3.331		
Sig F	=	0.000	
R Square	=	0.584	

Hasil uji koefisien parsial (uji t) bisa diartikan : Berlandaskan tabel tersebut terlihat bahwa besar dari signifikansi variabel motivasi (X1) sejumlah $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka secara parsial motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Samarinda Kota. besar dari variabel lingkungan kerja (X2) dengan besar dari signifikansi $0,208 > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Bahwa secara parsial lingkungan kerja (X₂) tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Samarinda Kota. walaupun secara bersamaan Motivasi serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan besar dari signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda kota. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki interaksi yang signifikan dengan variabel Y.

Hasil uji determinasi R² sejumlah 58,4% berarti korelasi memiliki keeratan sedang atau dengan kata lain varian variabel bebas (Motivasi serta Lingkungan Kerja) dalam model dapat menjabarkan 58,4% varian terikat Namun sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tak diperhitungkan oleh paradigma penelitian ini.

Interprestasi Hasil

Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel motivasi (X1) mendapatkan besar dari signifikan sejumlah $0,208 > 0,05$ dengan hasil tersebut dari penelitian ini memperlihatkan jika motivasi (X₁) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Indikator yang dipakai pada penelitian ini meliputi upah, kebijakan serta manajemen, ikatan kerja, keadaan kerja, pekerjaan itu sendiri, kesempatan agar maju, kemenangan serta

kewajiban. Hasil analisis deskriptif responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa 84,37% responden setuju dengan indeks gaji bahwa “gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup”. Pada hal tersebut didapatkan hasil bahwa gaji pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota didasarkan pada kinerjanya. Berlandaskan pernyataan tertera, kemampuan pegawai dalam bekerja dengan maksimal sangat dipengaruhi oleh persentase kompensasi yang diberikan sesuai dengan jumlah energi yang dikeluarkan.

Hasil ini juga sesuai dengan studi Purnama, (2019) serta Dewi & Trihudiyatmanto, (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota mebesar dari bahwa motivasi yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Samarinda Kota dapat memberikan contoh untuk pegawai saat melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Kinerja akan menurun jika motivasi yang diberikan tak sesuai.

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor kecamatan Samarinda Kota. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa hasil regresi yang diperoleh peneliti yaitu besar dari tingkat Sig. 0,208 > 0,05. Menurut penelitian Adha et al., (2019) menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang lebih layak pada kantor tempat pegawai bekerja, maka kinerja pegawai juga makin baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Ningsih et al., (2022) dimana penelitian tersebut menunjukan bahwa untuk variabel Lingkungan kerja dengan besar dari signifikansinya sejumlah 0,197 > 0,05 yang artinya secara statistik lingkungan kerja tak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Seorang pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota mengatakan bahwa lingkungan kerja Kantor Pusat Samarinda Kota masih kurang damai bagi pegawai, sehingga lingkungan kerja kurang baik untuk kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota. Saya tak berharap ini berdampak besar pada kantor. Jika yang diberikan tak baik, maka kinerjanya juga tak baik.

Motivasi serta Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota

Hasil penelitian ini yaitu motivasi serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota. Yang dibuktikan oleh tingkat Sig. 0,000 < α 0,05 Hal ini memperlihatkan jika variabel X memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan perhitungan data yang dilaksanakan oleh peneliti serta interpretasi hasil maka ditarik kesimpulan penelitian “Pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota” yaitu motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota serta Lingkungan kerja tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Sementara itu, berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa motivasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep serta Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep serta Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aprizal. (2019). Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Erhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukangt. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(2), 23–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i2.179>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Febriningrum, D. A., Sulistiyowati, L. N., & Ahmadi, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun (Studi Kasus di 12 Desa Kabupaten Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis serta Akuntansi (SIMBA)*, 3(0), 1–22.
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2262/1851>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia Perusaha*. Remaja Rosdakarya. <http://139.0.27.91/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sah Media.
- Ningsih, O. L., Zaki2, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
<https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pranitasari, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Purnama, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(2), 27–34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v5i2.670>
- Ramli, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal*

- Ekonomi serta Sosial (INPUT)*, 167.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia serta Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi serta Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan serta Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja serta Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif serta Kualitatif serta R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku seru.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR KUMALASARI
 NIM : 191102431454
 Program Studi : SI MANAJEMEN
 Bimbingan Mulai : 6 FEBRUARI 2023
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KECAMATAN SAMARINDA KOTA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	6 Feb 23	Penebasian kelompok & tema penelitian	
2.	9 Feb 23	Penentuan tempat penelitian	
3.	15 Mar 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
4.	17 Mar 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
5.	20 Mar 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
6.	4 APR 23	Finalisasi proposal penelitian	
7.	2 Juni 23	Pembahasan Cakupan Umum Penelitian	

8	7 Juni 23	Pembahasan hasil olah data penelitian	Sofia
9	9 Juni 23	Pembahasan output spss	Sofia
10	14 Juni 23	Naskah skripsi & naskah publikasi	Sofia

Samarinda, 20 Maret 2023

Pembimbing,

Sofia Ulfa Eka H., SE., M.Si



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si
NIDN : 1103028703
Nama : Nur Kumalasari
NIM : 1911102431454
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota" telah di submit pada Jurnal Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi pada tahun 2023
(<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/index>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Nur Kumalasari
NIM. 1911102431454

Samarinda, 25 Juli 2023
Pembimbing

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703

NASKAH PUBLIKASI KUMALA FIX cek turnitin

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	17% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	7% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
3	ejournal.pin.or.id Internet Source	1%
4	karir.amartakarya.co.id Internet Source	1%
5	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN	1%