

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SAMARINDA**

*THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND SELF MOTIVATION OF CIVIL
POPULATION AND CIVIL REGISTRATION CITY OF SAMARINDA*

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

MOCHAMMAD AGUS WINDARIYANTO

17111024310705

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda**

*The Effect of Work Environment and Self Motivation of Civil Population and Civil
Registration City of Samarinda*

Mochammad Agus Windariyanto¹ Damingun²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

Mochammad Agus Windariyanto

17111024310705

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SAMARINDA

Disusun Oleh:

Mochammad Agus Windariyanto
17111024310705

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
27 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Damingun, S.E., M.M
NIDN : 1117087203

(.....)

2. Istimaroh, S.E., M.M
NIDN : 1126057301

(.....)

Samarinda, 27 Juli 2018
Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda**

*The Effect of Work Environment and Self Motivation of Civil Population and Civil
Registration City of Samarinda*

Mochammad Agus Windariyanto¹ Damingun²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur. Samarinda, Kalimantan Timur,
Indonesia. No.HP:085350442100. Agusrossonery22@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja dan motivasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Teknik penentuan sampel ini menggunakan teknik *random* sampling dimana hasil kuesioner yang telah kembali disebar akan dihitung, pada bagian hasil statistic mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan komputer melalui program SPSS 16 dengan hasil analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil, variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai beta sebesar 0,319 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,984 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, jika di banding dengan t_{tabel} sebesar 1,662 (dari tabel t, df: 0,05, 89), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,319 < 1,662$). Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dan variabel motivasi diri (X_2) diperoleh nilai beta sebesar 0,296 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,771 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$, jika di banding dengan t_{tabel} sebesar 1,662 (dari tabel t, df: 0,05, 89), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,771 > 1,662$). Variabel motivasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dan Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien regresi linier berganda adalah positif, artinya bahwa jika nilai-nilai variabel X_1 dan X_2 meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Jika instansi tidak memperbaiki lingkungan kerja dan motivasi maka kinerja pegawai mempunyai nilai 9,961, jika lingkungan kerja ditambah satu satuan dengan asumsi motivasi tetap maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 10,331 dan jika nilai motivasi diri ditambah satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 10,380.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi diri, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment variables and self-motivation on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of the City of Samarinda.

This sample determination technique uses random sampling technique where the results of the questionnaire that has been re-distributed will be counted, in the statistical results section on the influence of the work environment and self-motivation on the performance of employees of the City of Population and Civil Registration Service with the results of research that has been processed using a computer through the SPSS program 16 with the results of multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the results, the work environment variable (X_1) obtained by the beta value of 0.319 and the tcount of 0.984 with a significant value of 0.004

<0.05 , if compared with t table of 1.662 (from table t , df : 0.05, 89), then t count $< t$ table (0.319 $<$ 1.662). Work environment variables partially have a positive effect but have no significant effect on the performance of employees in the office of the City of Population and Civil Registration Service and self-motivation variable (X_2) obtained a beta value of 0.296 and t count of 2.771 with a significant value of 0.007 $<$ 0.05, if compared with t table of 1.662 (from table t , df : 0.05, 89), then t count $>$ t table (2.771 $>$ 1.662). Self-motivation variables partially have a positive and significant effect on the performance of employees in the office of the Population and Civil Registration Office of Samarinda City. And from the equation, it can be seen that the value of multiple linear regression coefficient is positive, meaning that if the values of variables X_1 and X_2 are increased or increased, it will encourage the improvement of the performance of employees in the office of the Population and Civil Registration Office of Samarinda City

If the agency does not improve the work environment and motivation, the employee's performance has a value of 9.961, if the work environment is added by one unit with a fixed motivation assumption, it will increase employee performance by 10.331 and if the self-motivation value is added by one unit assuming a permanent work environment, it will increase employee performance. amounting to 10,380.

Keywords: Work environment, self motivation, and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam berkerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuannya dengan baik, setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut standar prosedur dan tidak mengganggu bagian lainnya. Sebuah organisasi harus memiliki sumberdaya manusia atau pegawai yang baik agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sumberdaya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah karyawan yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk organisasi. Sistem Manajemen Mutu sebuah organisasi yang baik tidak efektif jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka tidak akan ada progres yang cepat dan kualitas kinerja pegawai pun akan rendah. Untuk itu perlu menjaga loyalitas dari karyawan, dan kunci utamanya adalah adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

Telah disebutkan di atas bahwa suatu lembaga atau organisasi dikatakan memiliki kualitas yang baik jika memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan sirkulasi udara yang cukup, peneranganyang baik, pewarnaan tembok yang membuat nyaman, jauh dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Tata ruang yang baik untuk membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Samarinda, pemasalah yg dihadapi dilapangan terkait dengan lingkungan kerja yang berupa fasilitas yang digunakan untuk melayani masyarakat, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Bukan hanya lingkungan kerja yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kenirja pegawai Kurangnya motivasi pegawai dapat dilihat pada saat jam kerja berlangsung. Pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan dalam waktu yang cukup lama, padahal tidak ada keperluan yang mendesak. Hal ini dapat dicontohkan kepada salah satu pegawai yang penulis amati. Pada saat pimpinan ada tugas dinas keluar kota, masih ada

pegawai yang keluar meninggalkan pekerjaan dan kembali ke kantor pada saat jam pulang. Hal tersebut juga dilakukan pegawai pada saat pimpinan tidak ada ditempat kerja. Ini dikarenakan kurangnya motivasi dari dalam diri setiap pegawai itu sendiri. Dan hal yang perlu ditambahkan terkait dengan motivasi diri dari pegawai perlu diberikan penghargaan terkait kinerja mereka, yang membuat mereka perlu meningkatkan kinerjanya, seperti reward atau penghargaan atas apa yang telah mereka capai dan bonus atau insentif berupa uang tambahan atas kinerja mereka.

Lina Kumayah (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jepara menggunakan penelitian *explanatory*, analisis data dilakukan dengan metode *partial least square (PLS)* dengan menyebarkan kuesioner ke 44 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pegawai, dan (7) pengaruh kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Cynthia Novita Hidayat (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, Apakah variabel motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dan Apakah variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi diri secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dan Apakah lingkungan kerja dan motivasi diri secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Tinjauan Pustaka

Menurut Lewa Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Sedarmayanti (2013 : 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Notoatmojo (2009 : 210) indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut ; a) Suasana kerja, b) Hubungan dengan rekan kerja, c) Tersedianya fasilitas kerja.

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Hasibuan (2013 : 141) mengatakan pentingnya motivasi karena “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”

Lebih lanjut Hasibuan (2013 : 145) mengatakan Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2013: 233) mengatakan, “Motivasi adalah kekuatan kecenderungan individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010: 103) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Hipotesis penelitian adalah lingkungan kerja dan motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang beralamatkan di Jl. Milono No.1, Samarinda 73122. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS. Menurut Sugiyono (2008:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada simple filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 120 pegawai. Kemudian penulis menyebarkan kuesioner secara *random/acak* dan kuesioner yang kembali berjumlah 92 orang. Menggunakan metode kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti secara online melalui bantuan teknologi *google docs* kemudian disebarakan melalui pesan *whats app*.

Definisi variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Lingkungan Kerja, Motivasi diri dan Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Lingkungan kerja (X1)	Suasana kerja	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Hubungan dengan rekan kerja	
	Tersedianya fasilitas kerja	
Motivasi Diri (X2)	Material insentif	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Nonmaterial insentif	
Kinerja (Y)	Kualitas	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Kuantitas	
	Pelaksanaan Tugas	
	Tanggung Jawab	

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi diri terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan pedoman skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 2.
Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Sumber: Ghozali, 2013

Sugiyono (2014:455), mengemukakan yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkapkan oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

Sugiyono (2014:456), mengemukakan tentang reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila diperoleh menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi *linier* berganda. Pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Dengan teknik analisis data yaitu uji normalitas, uji autokolerasi, uji multikolerineritas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas pada PT. Multi Harapan Utama, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:216) :

Tabel 3
Interval Koefisien

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Koefisien determinasi digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

HASIL

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sebagai objek penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 120 pegawai. Penulis menyebarkan kuesioner secara *random*/acak dan kuesioner yang kembali berjumlah 92 orang. Berdasarkan data tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SLTA sejumlah 18,5 %, Diploma sejumlah 26,1 %, S1 52,2 % dan S2 3,3 %. Dari perhitungan tersebut pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda mayoritas berpendidikan S1. Dan untuk jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda mayoritas perempuan yaitu 63% dan laki-laki 37%.

Hasil yang didapat dari uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan adalah valid karna nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan; b) r hitung $>$ r korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar $>$ 0,3. Untuk uji reabilitas hasil dari item-item pernyataan adalah reliabel, Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R_{tabel} , dimana R_{tabel} 0,6.

Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para pegawai yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 (tiga) indikator yaitu suasana kerja, hubungan kerja dan fasilitas kerja. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda terdapat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Skor
Suasana Kerja	4,69
Hubungan Kerja	4,67
Fasilitas Kerja	4,69
Rata-rata Skor	4,68

Sumber : Data Primer Diolah, Juli 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja yaitu 4,68 berada pada rentang kategori skor 4,24 - 5,04 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sangat kondusif.

Variabel Motivasi Diri dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu yaitu material insentif dan nonmaterial insentif. Tanggapan responden terhadap motivasi diri pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda terdapat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Penilaian Variabel Motivasi Diri (X2)

Indikator	Skor
Material Insentif	4,61
Nonmaterial Insentif	4,64
Rata-rata Skor	4,62

Sumber : Data Primer Diolah, Juli 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi diri yaitu 4,62 berada pada rentang kategori skor 4,24-5,04 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi

ini menunjukkan bahwa kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda telah memberikan motivasi yang baik untuk pegawainya.

Kinerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan 4 (empat) item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap Kinerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Penilaian Kinerja (Y)

Indikator	Skor
Kualitas	4,73
Kuantitas	4,82
Pelaksanaan Tugas	4,73
Tanggung Jawab	4,73
Rata-rata Skor	4,75

Sumber : Data Diolah, Juli 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kinerja dengan empat indikator yaitu 4,75 berada pada rentang kategori skor 4,24 - 5,04 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. terlihat jelas pada indikator kuantitas dengan skor 4,82 menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja sesuai target pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinannya dan pegawai di instansi tersebut selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam bekerja.

Uji Normalitas Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji diagram grafik normalitas. Uji ini dapat dilihat dari histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Berdasarkan hasil dari output diagram normalitas, dapat dilihat bahwa kemiringan dari masing – masing data baik atau *balance* , serta output yang dihasilkan memiliki pola distribusi yang memusat di tengah, sehingga dapat dikatakan bahwa data telah berdistribusi normal, namun ada satu batang diagram yang berada diluar pola garis.

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance (TOL) dan nilai VIF. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terdapat multikoleniaritas. Dari hasil perhitungan maka menunjukkan bahwa *tolerance* dari masing – masing variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi diri menunjukkan nilai TOL 0,695 dan nilai VIF sebesar 1,438 ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen tidak kurang dari $\leq 0,10$ dan nilai VIF tidak lebih dari ≥ 10 yang berarti antara variabel independen tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan grafik scatterplots, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik itu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan.

Hasil analisis korelasi secara bersama-sama (R) diperoleh nilai sebesar 0,542 yang artinya mempunyai hubungan korelasi dengan tingkat hubungan yang sedang dari variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y), sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,293 atau 29,3%, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi diri memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 29,3% dan sisanya disumbang oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji F didapat hasil yaitu nilai F_{hitung} adalah sebesar 18,480, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 ($df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 92 - 3 = 89$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,480 > 3,10$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Uji T dengan hasil yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai beta sebesar 0,319 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,984 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, jika di banding dengan t_{tabel} sebesar 1,662 (dari tabel t, df: 0,05, 89), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,319 < 1,662$). Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan atau bermakna terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja (Y). Variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai beta sebesar 0,296 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,771 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$, jika di banding dengan t_{tabel} sebesar 1,662 (dari tabel t, df: 0,05, 89), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,771 > 1,662$). Variabel motivasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Artinya, motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi diri (X_2) secara parsial terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi diri dalam mempengaruhi kinerja pegawai tergolong tinggi. Pada bagian hasil statistic mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan komputer melalui program SPSS 16 dengan hasil analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Dari hasil analisis uji t, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), tetapi dari hasil pernyataan dari para pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tertentu.

Dari hasil analisis uji t, dapat dikatakan variabel motivasi diri (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dari hasil analisis uji f, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi diri secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Lingkungan kerja dan motivasi yang telah di terapkan oleh pihak instansi sudah cukup bagus, maka sebaiknya indikator lingkungan kerja dan motivasi diri ini dipertahanan dan pegawai juga harus diberikan semangat yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai, dan perlu untuk menambahkan sedikit tambahan dalam fasilitas penunjang agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, serta reword kepada pegawai yang berprestasi

seperti penghargaan atau tambahan bonus agar dapat ditiru oleh pegawai lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan kembali, dalam bidang pelayanan sehingga instansi perlu melakukan evaluasi kembali bagaimana caranya agar pegawainya memiliki kemampuan yang baik.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian yang sudah dilakukan, guna mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Duwi Priyatno, 2010 : 81-83 *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Subono, Lewa. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2014 : 455-456. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta