

Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hartati^{1*}, Marthen Lanteng²

email korespondensi: hartati.asm@gmail.com

^{1*,2}Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Agar penelitian ini tepat dan proporsional, maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh, dimana anggota populasi sejumlah 39 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare dengan thitung > ttabel ($3,292 > 1,688$) dan nilai signifikan > 0,05 ($0,002 > 0,05$). Variabel Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare dengan hasil thitung > ttabel ($2,999 > 1,688$) dan nilai signifikan < 0,05 ($0,005 < 0,05$). Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare dengan Fhitung > Ftabel ($14,678 > 3,25$) dan nilai signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai $R^2 = 0,449$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, reward, beban kerja, dan kemampuan.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi (L et al., 2024). Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Fajar et al., 2019).

Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan SDM (Burhanuddin, 2016). Hal itu tak lain karena pembangunan SDM merupakan modal dasar pembangunan suatu instansi agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya (Darim, 2020).

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki (Masud et al., 2022). Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi organisasi atau perusahaan dan tidak dapat mempertahankan usahanya (Nugroho & Hartono, 2016). Kinerja organisasi atau perusahaan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan (Herlina, 2020).

Untuk mencapai kinerja yang optimal, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan di antara faktor tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja sering kali dianggap sebagai elemen kunci. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk bekerja secara efektif, yang dapat terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan, seperti rasa tanggung jawab, pencapaian prestasi, atau kepuasan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan, gaji, insentif, dan promosi jabatan. Kedua bentuk motivasi ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. (Hartati & Arifuddin, 2023)

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya merujuk pada kondisi fisik, tetapi juga pada hubungan antar pegawai, dinamika kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu pegawai merasa lebih betah dan termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas mereka meningkat (Sutoro, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dari segi fisik maupun sosial, dapat memicu stres, ketidakpuasan dan akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Menurut Sunyoto motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Indaryani & Anggerwati, 2024).

Menurut Effendy & Fitria, lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Deri, 2022). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Gobel et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam organisasi pemerintah seperti Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan (Maspeke, 2015). KPKNL Parepare, sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), memiliki

tugas pokok dan fungsi yang vital dalam pengelolaan kekayaan negara serta pelaksanaan lelang aset. Tugas ini menuntut kinerja yang optimal dari para pegawai agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik, efisien, dan tepat sasaran.

Di KPKNL Parepare, tantangan yang dihadapi pegawai cukup kompleks, mengingat tanggung jawab mereka dalam mengelola aset negara yang bernilai tinggi serta menjalankan proses lelang dengan transparan dan sesuai regulasi. Beban kerja yang tinggi, target yang ketat, serta tuntutan untuk selalu bekerja secara profesional menjadi tekanan yang harus dihadapi para pegawai setiap harinya. Dalam situasi seperti ini, motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai tetap berkinerja tinggi dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik.

Namun, dalam kenyataannya banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam mempertahankan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Pegawai sering kali menghadapi tantangan berupa rutinitas kerja yang monoton, kurangnya penghargaan, atau hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Masalah-masalah ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi KPKNL Parepare untuk memahami sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kedua faktor ini dapat dikelola untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPKNL Parepare. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen KPKNL untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui peningkatan motivasi serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja KPKNL Parepare, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih luas bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

Setiap perusahaan dan organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare sebagai instansi pemerintahan dan telah memberikan peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal dan nasional melalui pengelolaan aset negara yang lebih baik untuk masyarakat terus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dan mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya seperti pada divisi Pelayanan dan Administrasi yang berjumlah 39 karyawan, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare.

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare

No	Status Pegawai	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-Laki
1	Pegawai KPKNL	12	27

Total	39 Orang
-------	----------

Sumber: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare

Secara lebih luas, peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah seperti KPKNL Parepare juga merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik. Dengan mendorong motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, diharapkan pelayanan publik dapat ditingkatkan sehingga tujuan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dapat tercapai.

Fenomena Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare, terdapat sejumlah masalah yang sering terjadi terkait motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Rutinitas pekerjaan yang monoton pekerjaan yang berulang-ulang tanpa variasi atau tantangan baru dapat menyebabkan kebosanan di antara pegawai, sehingga menurunkan semangat dan motivasi kerja dan minimnya dukungan dari pimpinan pegawai yang merasa tidak mendapatkan dukungan atau arahan yang cukup dari atasan sering kali merasa tidak termotivasi. Kurangnya feedback positif atau bantuan dalam menyelesaikan tugas juga dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Metode Analisis

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare yang berjumlah 39 orang. Populasi dipahami sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi berperan sekaligus sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dalam bentuk informasi tertulis yang menggambarkan kondisi umum organisasi, seperti profil instansi dan struktur organisasi, sedangkan data kuantitatif berupa data numerik yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner responden yang dapat diolah secara statistik untuk mendukung pengujian hipotesis. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai KPKNL Parepare. Data sekunder hanya digunakan sebagai data pendukung berupa literatur, laporan, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi kerja dan perilaku pegawai. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai, sehingga dapat memperkuat data yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka konseptual penelitian dan dimodifikasi sesuai dengan konteks penelitian, kemudian dibagikan kepada seluruh responden. Selain itu, dokumentasi

digunakan untuk mempelajari berbagai dokumen yang tersedia di KPKNL Parepare yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tahap awal analisis dilakukan menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dan pengukuran menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna menggambarkan kecenderungan jawaban responden secara objektif. Selanjutnya, dilakukan uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengungkapkan variabel yang diteliti, dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, di mana instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel.

Untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi tersebut digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat, sedangkan nilai yang mendekati nol menunjukkan kemampuan penjelasan yang lemah.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare dalam waktu kurang lebih dua bulan. Peneliti menyebarkan 39 kuesioner kepada responden. Berikut ini gambaran tentang profil pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare melalui hasil pengisian kuesioner. Karakteristik responden bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 27 orang (69%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang (31%).

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	69 %
2.	Perempuan	12	31 %
Jumlah		39	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut membuktikan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 17 orang (44%), 31-40 tahun yaitu berjumlah 11 orang (28%), serta dilanjutkan dengan usia >40 tahun yaitu berjumlah 11 orang (28%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	17	44 %
2.	31-40 Tahun	11	28 %
3.	> 40 Tahun	11	28 %
Jumlah		39	100%

Sumber: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel berikut membuktikan bahwa responden yang telah menempuh pendidikan SMA/Sederajat yaitu berjumlah 8 orang (21%), pendidikan Diploma III yaitu berjumlah 0 orang (0 %), pendidikan Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 25 orang (64%), responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) yaitu 6 orang (15%) dan responden dengan tingkat pendidikan Doktor (S3) yaitu 0 orang (0%).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	8	21 %
2.	Diploma III	-	-
3.	Strata 1 (S1)	25	64 %
4.	Magister (S2)	6	15 %
5.	Doktor (S3)	-	-
Jumlah		39	100%

Sumber: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel berikut membuktikan bahwa responden yang sudah bekerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare selama < 1 tahun yaitu berjumlah 0 orang (0%), 1-5 tahun yaitu berjumlah 4 orang (10%), 6-10 tahun yaitu berjumlah 8 orang (21%), dan > 10 tahun berjumlah 27 orang (69%).

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	-	-
2.	1-5 Tahun	4	10 %
3.	6-10 Tahun	8	21 %
4.	>10 Tahun	27	69 %
Jumlah		39	100%

Sumber: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi SPSS Statistics 23 dengan jumlah sampel 39 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 39-2 = 37$) untuk mendapatkan nilai r_{tabel} yaitu 0,316 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi X_1	X _{1.1}	0,714	0,316	Valid
	X _{1.2}	0,923	0,316	Valid
	X _{1.3}	0,646	0,316	Valid
	X _{1.4}	0,923	0,316	Valid
	X _{1.5}	0,860	0,316	Valid
	X _{1.6}	0,476	0,316	Valid
	X _{1.7}	0,499	0,316	Valid
	X _{1.8}	0,352	0,316	Valid
Lingkungan Kerja X_2	X _{2.1}	0,839	0,316	Valid
	X _{2.2}	0,729	0,316	Valid
	X _{2.3}	0,830	0,316	Valid
	X _{2.4}	0,508	0,316	Valid
Kinerja Pegawai Y	Y ₁	0,566	0,316	Valid
	Y ₂	0,737	0,316	Valid
	Y ₃	0,504	0,316	Valid
	Y ₄	0,425	0,316	Valid
	Y ₅	0,765	0,316	Valid
	Y ₆	0,765	0,316	Valid
	Y ₇	0,752	0,316	Valid
	Y ₈	0,566	0,316	Valid

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Tabel berikut membuktikan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0,316 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas ini dari program SPSS Statistics 23 untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,832	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,689	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,767	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Menurut tabel berikut diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian motivasi 0,832, variabel lingkungan kerja 0,689, dan variabel kinerja pegawai 0,767 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua pengukuran pada tiap variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, penulis menggunakan SPSS (*Statistic for Product Service Solution*) versi 23. Mengenai perhitungan dalam analisis linear berganda di bawah ini:

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,647	,525		3,135	,003
1 Motivasi	,306	,093	,431	3,292	,002
Lingkungan Kerja	,340	,113	,392	2,999	,005

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Tabel berikut menjelaskan tentang variabel Motivasi (X_1) nilai thitung = 3,292 dan Lingkungan Kerja (X_2) nilai thitung = 2,999 yang akan dipakai dalam melakukan pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut tabel Coefficient 11 di atas, maka diperoleh konstanta "a" 1,647 sedangkan coefficient Motivasi (X_1) "b" 0,306 dan Lingkungan Kerja (X_2) "b". 0,340.

Nilai-nilai output di atas lantas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda di bawah ini:

$$Y = 1,647 + 0,306 X_1 + 0,340 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa:

1. Nilai a (Constant) artinya, penilaian Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan terhadap Kinerja Pegawai adalah 1,647.

2. Koefisien regresi X_1 sebanyak 0,306 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 0,306 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebanyak 0,340 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 0,340 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel dari setiap variabel.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,647	,525		3,135	,003
¹ Motivasi	,306	,093	,431	3,292	,002
Lingkungan Kerja	,340	,113	,392	2,999	,005

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Variabel dependen disebutkan berpengaruh, jika thitung > ttabel atau signifikan < 0,05. Dari tabel di atas, maka uji t dari setiap variabel dikerjakan dengan cara di bawah ini :

- a. Merumuskan hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b. Menentukan signifikan

Tingkat signifikannya yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$)

- c. Menentukan thitung :

Nilai thitung Motivasi (X_1) = 3,292 dan Lingkungan Kerja (X_2) = 2,999 diperoleh dari output tabel Coefficient.

- d. Menentukan ttabel :

$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$

Nilai ttabel diperoleh dari tabel statistik, tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($n-k-1$) dimana “n” adalah jumlah sampel dan “k” adalah jumlah variabel. Jadi derajat kebebasannya $39-2-1=36$, maka diperoleh nilai ttabel = 1,688.

thitung (X_1) = 3,292

thitung (X_2) = 2,999

e. Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan :

- a. Nilai signifikan pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar nilai $t_{hitung} 3,292 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai signifikan $> 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $t_{hitung} 2,999 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,651	2	1,325	14,678	,000 ^b
Residual	3,251	36	,090		
Total	5,901	38			

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Uji F sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Nilai F_{hitung} 14,678 dan signifikan 0,000 diperoleh dari output tabel Anova.

c. Menentukan F_{tabel}

Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel statistik, tabel F dengan signifikansi 0,05 menggunakan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$ dimana "k" adalah jumlah variabel independen sementara "n" adalah jumlah sampel. Jadi $F(2;39-2) = (2;37)$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,25.

d. Kriteria pengujian

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan:

Dari output di atas nilai signifikan pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) $F_{hitung} 14,678 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,419	,30050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS V.23

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 25 diperoleh $R^2 = 0,449$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, reward, beban kerja, kemampuan, dll.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t_{hitung} dimana, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,292 > 1,688$) dan nilai sig $> 0,05$ ($0,002 < 0,05$), ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Meskipun terdapat aspek positif, tantangan tetap ada dan perlu ditangani untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data secara statistik, dari hasil perhitungan t_{hitung} dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,999 > 1,688$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$), sehingga membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Ini juga membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun ada banyak aspek positif yang mendukung produktivitas, tantangan tetap ada dan perlu ditangani untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Upaya kolaboratif antara pimpinan dan pegawai diperlukan untuk mengatasi masalah ini demi mencapai kinerja optimal dalam pelayanan publik.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data statistik, dan hasil Ftabel dimana, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,678 > 3,25$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare.

Simpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial, Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,292 > 1,688$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$).

Sedangkan, Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,999 > 1,688$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji F, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,678 > 3,25$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Daftar Pustaka

- Burhanuddin, S. H. (2016). Integrasi ekonomi dan lingkungan hidup dalam pembangunan yang berkelanjutan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Deri, T. M. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI/SETDAKAB ACEH BARAT. *Jasmien*, 3(01), 473–483.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat



- Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 20–26.
- Hartati, H., & Arifuddin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1).
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Indaryani, I., & Anggerwati, A. I. (2024). Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(3), 224–233.
- L, R. G., Faisal, A., Sapada, A., Hartati, H., & Syarifah, S. D. (2024). *Dampak Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Performa Pegawai*. 10(3), 195–204.
- Maspeke, W. M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. Politeknik Negeri Manado.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48.
- Nugroho, R. A., & Hartono, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2).
- Sugiyono, M. P. P. (2016). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (cetakan ke-23). *Bandung: Alfabeta*.
- Sutoro, M. (2024). Dinamika lingkungan kerja dan kompensasi: Kunci untuk membangun loyalitas pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595–605.