

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMBUKU, KABUPATEN BANGLI

I. K. Widiana¹, K. Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: tabismade@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (2) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Subjek dari penelitian ini adalah semua tenaga kerja pada Kantor Kecamatan Tembuku yang berjumlah 42 orang. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) work environment and work motivation on employee performance (2) work environment on employee performance (3) work motivation on employee performance. The subjects of this study were all workers at the Tembuku District Office, totaling 42 people. While the object of this study is the work environment, work motivation, and employee performance. The research design used is causal quantitative research. The data collection technique in this study was using a questionnaire, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that (1) work environment and work motivation had a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency, (2) the work environment had a partial positive and significant effect on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency, (3) work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Persaingan global dan kecepatan arus perubahan teknologi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia agar organisasi yang dikelola efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi pusat keunggulan bersaing organisasi yang tidak bisa ditiru oleh organisasi yang lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai objek pelaksanaan dari strategi organisasi. SDM merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Mangkunegara (2001) bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pendapat Wakhid (2014) "jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat". Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi pegawai dalam bekerja maka pegawai akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga, berkesenjangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitar organisasi atau ditempat bekerja. menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah akan membuat nyaman para pegawai dalam melaksanakan pekerja yang diberikan. Maka dari itu, pekerjaan pegawai yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik sendirinya.

Selain memperhatikan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja yang baik, perlu juga ada motivasi kerja untuk pegawai agar lebih semangat dalam melaksanakan perkerjaan. Menurut Siagian (2002) motivasi kerja adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan motivasi yang baik akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kantor Kecamatan Tembuku atau sebutan lainnya adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kantor Kecamatan Tembuku beralamat di jalan Raya Besakih No 1, Desa Tembuku, Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Kecamatan Tembuku terdiri dari atau terbagi menjadi 7 desa yaitu 6 desa yang sudah ditetapkan yaitu Desa Bangbang, Desa Jehem, Desa Peninjoan, Desa Tembuku, Desa Undisan, Desa Yangapi dan 1 desa persiapan yaitu Desa Pulasari. Secara geografi batas wilayah kecamatan tembuku yaitu sebelah utara Kecamatan Kintamani, sebelah Timur Kabupaten Karangasem, sebelah selatan Kabupaten Klungkung, dan sebelah barat Kecamatan bangli. Kantor Kecamatan Tembuku memiliki 42 orang pegawai, dimana para pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku di tuntut untuk memberikan pelayanan yang prima dalam melayani masyarakat.

Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli berdasarkan hasil observasi ternyata sedang menghadapi permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi yaitu penurunan integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku dari periode Januari-Juni ke periode Juli-Desember pada tahun 2021. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). Berdasarkan data yang diberikan diketahui bahwa persentase integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku mengalami penurunan per periode Juli-Desember pada tahun 2021 belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu meningkatkan integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku per periodenya. Periode pada Januari-Juni tahun 2021 rata-rata integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku yaitu 101,62 artinya sangat baik, sedangkan pada periode Juli-Desember tahun 2021 rata-rata

integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku yaitu 87,28 artinya baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan rata-rata integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku pada periode Juli-Desember tahun 2021.

Terdapat bahwa ada indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yaitu ketepatan waktu. Dari hasil observasi yang dilakukan masih sering ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Dengan fenomena ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Berdasarkan data yang diberikan diketahui pegawai yang terlambat perbulannya yaitu rata-rata 27 orang dan pegawai yang pulang mendahului perbulannya yaitu rata-rata 34 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas-fasilitas kantor sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, ketika musim hujan terdapat ada ruangan yang bocor sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, setiap ruangan hampir tidak terpasang lampu, beberapa ruangan tidak terdapat nama ruangan, kantoran atau gedung temboknya banyak yang sudah retak sehingga membuat para pegawai Kantor Kecamatan Tembuku merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang merasa iri terhadap sesama pegawai karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada pegawai yang benar-benar bekerja dan ada pegawai yang santai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tembuku dan kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga pegawai tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihinya. Selain hal tersebut ada beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan masih kurang baik, ada juga beberapa pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karir kedepannya, selain itu penempatan pegawai dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara pendidikan dengan posisi yang diberikan atau atas pekerjaan yang diberikan sehingga pengembangan karir masih kurang dirasakan pegawai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, (2) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembuku.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan bersifat kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*) (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja pada Kantor Kecamatan Tembuku. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja (Y). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi sampel yang digunakan adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku yaitu 42 orang. Adapun data yang didapatkan dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, selanjutnya data akan diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Metode dan Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Alasan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran validitas dapat dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel dengan melihat nilai *p-value* harus lebih kecil dari *alpha* 0,05 maka butir pernyataan atau indikator dianggap valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil output SPSS 23 diketahui bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai *p-value* lebih kecil dari *alpha* 0,05, sehingga dapat dinyatakan seluruh item kuesioner tersebut valid. Selanjutnya uji reliabilitas merupakan hal yang berkaitan dengan derajat stabilitas dan konsistensi data (Sugiyono, 2015). Untuk mengetahui apakah kuesioner dari variabel dapat dikatakan reliabel adalah dengan aplikasi SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 maka kuesioner dikatakan reliabel (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil output SPSS 23 diketahui seluruh item kuesioner memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70, sehingga dapat dinyatakan dinyatakan seluruh item kuesioner tersebut reliabel.

Pengujian asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui dari hasil uji SPSS 23 yaitu data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Adapun cara lain untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5 persen atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5 persen atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai Sig atau signifikansi yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pengujian asumsi klasik yang kedua yaitu uji multikolinierita. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, di dalam model regresi adalah mempunyai angka *tolerance* $\geq 0,10$ dan mempunyai nilai VIF ≤ 10 . Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *tolerance* setiap variabel bebas sebesar 0,381 sehingga lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel bebas sebesar 2.621 yang berarti dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil output SPSS bahwa tidak terjadi pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinieritas dan gejala heteroskedastisitas, sehingga dinyatakan data layak untuk diuji lebih lanjut pada uji hepotesis. Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Pengolahan data dibantu dengan program SPSS 23, yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan output SPSS. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Ringkasan Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi	R ²
Lingkungan Kerja	0,377	0,012	0,388	0,150
Motivasi Kerja	0,462	0,004	0,445	0,198
Konstantan	6,093			
Sig. F	0,000			
R	0,815			
R ²	0,664			

Sumber: Data diolah pada SPSS 23

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 6,093. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0,377 dan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,462. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 6,093 + 0,377 + 0,462 + \varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa: (1) Konstanta sebesar 6,093, artinya apabila lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kinerja (Y) sebesar 6,093. (2) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_1) sebesar 0,377, berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,377 sehingga menjadi 6,47 (6,093 + 0,377), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (3) Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,462, berarti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,462 sehingga menjadi 6,555 (6,093 + 0,462), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Hipotesis penelitian pertama "Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli". Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi berganda pada Tabel 3 menunjukkan hasil $R_{YX_1X_2} = 0,815$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 66,4 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,4 persen Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 33,6 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan Kinerja (Y).

Hipotesis penelitian kedua "Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli". Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi berganda pada Tabel 3 menunjukkan hasil $P_{YX_1} = 0,388$ dengan $p\text{-value } 0,012 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 15 persen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja.

Hipotesis penelitian ketiga "Ada Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli". Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi berganda pada Tabel 3 menunjukkan hasil $P_{YX_2} = 0,445$ dengan $p\text{-value } 0,004 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 19,8 persen. Hal ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Suatu instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat harus memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam pengelolaan organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelayanan yang unggul. Apabila tidak terdapat kesesuaian antara target pekerjaan yang diberikan dengan yang sudah diselesaikan, maka hal tersebut tidak sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tidak sesuainya lingkungan kerja untuk pegawai dan kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan. Hal ini didukung penelitian Hendri Sembiring (2020) bahwa secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Yovie Ernanda, Dkk (2020) bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan pada kinerja. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mendukung hal tersebut, maka instansi harus rutin untuk memeriksa keadaan tempat kerja baik dari segala divisi dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berdiskusi mengenai kekurangan atau hal yang membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Ini merupakan contoh dari bentuk rasa peduli instansi kepada pegawainya agar selalu semangat dalam bekerja dan ditunjang dengan kenyamanan serta keamanan yang diberikan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Menurut Wibowo (2014) yaitu lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi bagian tidak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Berdasarkan pengamatan diperoleh bahwa suasana yang berada di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli cukup baik, halnya pegawai sudah cukup merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu fasilitas yang ada dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah cukup memadai seperti komputer, printer, adanya meja kerja, kursi, dan lain sebagainya. Hubungan kerja yang terjalin diantara pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari bentuk komunikasi yang terjalin diantara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan Siti Maisarah Hasibud dan Syaiful Bahri (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Menurut Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan diperoleh bahwa atasan pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli memberikan target kerja yang harus diselesaikan oleh para pegawai, dilihat dari *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang diberikan kepada masing-masing kepala seksi yang berada pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakannya dengan tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan cukup baik. Selain hal tersebut pegawai juga dapat mengetahui resiko atas pekerjaan yang akan diselesaikan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Saling dukung terhadap sesama pegawai maupun atasan cukup baik, dilihat dari pegawai yang memberikan dukungan satu sama lain atau saling membantu

sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap teladan para pegawai yang terjadi cukup baik, ini menunjukkan pegawai dapat menguasai pekerjaan cukup baik.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati Wiji Rahayu (2017), tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan Cahya Widuri Wulan (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan agar penelitian ini nantinya dapat memberikan hasil yang lebih baik.

1. Bagi instansi, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diinginkan oleh pegawai karena penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dan memperhatikan hubungan antar pegawai maupun atasan agar lebih baik yang akan menjalin tali persaudaraan yang erat di dalam organisasi. Selain lingkungan kerja, faktor motivasi kerja perlu diperhatikan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yaitu memberikan dorongan semangat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan pegawai dapat mengetahui resiko dalam pekerjaan, atasan harus melihat kemampuan pegawai dalam memberikan target kerja, meningkatkan komunikasi yang lebih baik antar pegawai maupun atasan, dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai merasa diperhatikan dan pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek variabel serupa yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas serta diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain hal tersebut dapat juga lebih memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan, menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Amalia, Nurul Mutiara Risqi. (2018). *"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman"*. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol 7, No 6

- Ernanda, Yovie, dkk. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cabang PT. Bni, Tbk. Kota Medan". *Idaarah*, 4(2)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rahayu, Krisnawati Wiji. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". *Ekonomia* 6.1 (2017): 177-182.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosminah. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa". *S1 Thesis, Universitas Negeri Makassar*
- Sembiring, Hendri. (2020). "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan". *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*. Vol 13, No 1 Januari 2020
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". *Industrial Engineering Journal* 2.1 (2013).
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic". *Agora* Vol. 3, No.2
- Wakhid, G.A. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru". *KINDAI*, Vol. 10 No. 1
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulan, Cahya Widuri. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol: 8, No:1