

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TENGGARONG KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhamad Noor¹, Masjaya², Massad Hatuwe³.

Abstrak

Prestasi Kerja Pegawai dalam suatu organisasi Pemerintah dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilakukan melalui peningkatan kerja yang optimal dan mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, motivasi kerja, Prestasi kerja*

Pendahuluan

Bagi setiap organisasi peranan anggota organisasi yang bersangkutan sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Dalam usaha tersebut organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerjasama guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai suatu sumberdaya yang potensial.

Dalam era global saat ini sumberdaya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik. Tuntutan akan kualitas pelayanan tentunya harus diimbangi dengan kemampuan sumberdaya manusia yang baik. Dengan demikian setiap organisasi sebaiknya mengembangkan sumberdaya manusia apabila tidak ingin tertinggal oleh perkembangan baru.

Sehubungan dengan itu, peranan sumberdaya manusia sangatlah penting dikarenakan sumberdaya manusia merupakan unsur yang paling menentukan dalam

-
1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
 2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
 3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

proses pembangunan khususnya sumberdaya aparatur yang merupakan mesin penggerak berjalannya roda pemerintahan, pembangunan dan pelayan masyarakat, karena itulah manajemen organisasi dituntut untuk selalu proaktif dan dinamis dalam segala hal hal khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia agar mereka selalu kondisi prima dan berdaya guna didalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk menumbuhkan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Dimana masih ada kendala lain di Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2003:44). Kondisi nyata yang terjadi di Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal

Kebijakan pembinaan pegawai secara keseluruhan dan upaya menciptakan sumberdaya manusia adalah merupakan suatu upaya dalam memberikan nilai tambah berbagai potensi dalam diri pegawai secara keseluruhan dan upaya menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, seperti kita ketahui bahwa sekarang ini sangat diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan profesional, menguasai teknologi dan informasi dan mempunyai daya intelegensi serta semangat yang tinggi.

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Kantor Kecamatan Tenggarong, agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat

secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dengan melakukan pengujian variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2001:99) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2001:49) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, yang meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yang meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Motivasi Kerja

Siagian (2001:102) mendefinisikan motivasi adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Peterson dan Plowman seperti yang dikutip Hasibuan (2001:4) menyatakan bahwa keinginan-keinginan yang dimaksud itu adalah sebagai berikut :

1. Keinginan Untuk Hidup (*The Desire to Live*)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dan setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan Untuk Suatu Posisi (*The Desire for Position*)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja
3. Keinginan Akan Kekuasaan (*The Desire for Power*)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan Akan Pengakuan (*The Desire for Recognitas*)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan stats sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Upaya membangkitkan motivasi kerja seseorang bukan hanya dilakukan melalui pemberian gaji atau upah yang tinggi tetapi juga dapat dilakukan melalui penghargaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Nawawi yang menyebutkan dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2002:234).

Menurut Hasibuan (2003:94) berpendapat, yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah : Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor

penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya penilaian prestasi pegawai adalah :

- a. Merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- b. Pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai.
- c. Membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai.
- d. Dilaksanakan oleh Pimpinan terhadap bawahannya.
- e. Untuk Menentukan kebijaksanaan selanjutnya.

Dasar Penilaian Prestasi Kerja

Dasar penilaian prestasi kerja adalah uraian pekerjaan dari setiap individu pegawai karena didalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap pegawai. Tolak ukur yang dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah standar.

Secara umum menurut Hasibuan (2002:93), standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standar dibedakan atas dua, yaitu :

1. Tangible Standar

Yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi dua :

- a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kuantitas, standar kualitas dan standar waktu. Misalnya kilogram, baik-buruk, jam, hari dan bulan.
- b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan dan standar investasi.

2. Intangible Standar

Adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya : standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas serta dedikasi pegawai terhadap organisasi/instansi.

Dalam penilaian penyelesaian uraian suatu pekerjaan, penilai mempergunakan standar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan pegawai itu sendiri.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis Data

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 17.0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 ^a	.442	.105	.30089	2.057

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows seperti terlihat pada tabel 1 tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar $R = 0,606$ dengan koefisien determinasi sebesar $0,442$ atau $44,2\%$. Artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dapat menerangkan perubahan variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah $44,2\%$ sedangkan sisanya $55,8\%$ diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar $0,30089$. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar $2,057$.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "Diduga variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 20,199 > F_{tabel} = 3,1682$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95 % dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 54-2-1 = 51$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6753.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,174 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6753 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,556 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6753 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1), dengan nilai t terbesar yaitu 3,174 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,390.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 2,479, nilai b_1 adalah sebesar 0,530 sedangkan nilai b_2 adalah sebesar 0,368 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,479 + 0,530 X_1 + 0,368 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja maka akan mempunyai dampak yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. $a = 2,479$ merupakan bilangan konstanta menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y . bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai ($2,479$).
2. $b_1 = 0,530$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar $0,530$ dan variabel yang lain konstan.
3. $b_2 = 0,368$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar $0,368$ dan variabel yang lain konstan.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, mengemukakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar $20,119$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 2,479 + 0,530 X_1 + 0,368 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perubahan Y (prestasi kerja pegawai) Kantor kecamatan Tenggarong Kabupaten

Kutai Kartanegara. Dampak hubungan pengaruh perubahan X_1 dan X_2 masing-masing variabel berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,606 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 60,6%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,442 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 44,2% dan selebihnya 55,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tidak terbatas variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Agar prestasi kerja pegawai maka pimpinan Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara dalam hal ini Camat tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Motivasi kerja (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dengan motivasi kerja pegawai, akan memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan penuh dedikasi, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dari kedua variabel bebas (independen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara adalah variabel lingkungan kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 3,174 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($20,199 > 3,1682$).
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (lingkungan kerja dan motivasi kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun variabel X_1 (lingkungan kerja) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,174 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 2,556.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,606$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,442 yang berarti prestasi kerja pegawai diterangkan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 44,2 % dan sisahnya sebesar 55,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran-Saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas maka dapat diajukan beberapa saran seperti berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan memperhatikan pengaruh kedua variabel tersebut sebaiknya Instansi mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, tanpa mengabaikan faktor-faktor yang dapat menunjang prestasi kerja pegawai.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu pihak Camat Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara harus tetap mempertahankan variabel tersebut begitu juga dengan variabel motivasi kerja dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi pengarahan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan potensi melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kepada pegawai, sehingga pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris, 1998, *Landasan Ekonometrika*, Jakarta. PT Gramedia.
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hersan, Arifin, 2002, *Analisis Pengaruh faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Keuangan Setwilda Tingkat I Kalimantan Timur*, Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Dahlia, 2001, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pada Bapeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Handoko, T. Hanis, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, edisi revisi, Haji masagung, Jakarta.
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2002, *Analisis beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan badan pengendalian dampak lingkungan daerah (Bapedalda) Kabupaten Kutai*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Nitisimeto, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Erlangga, edisi revisi, Jakarta.
- Nursehat, 2011, *Pengaruh Pemberian penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Randupandojo, Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPPE, Yogyakarta.

- Robins Stephen P., 2005, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Sarwoto, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001, *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, revisi, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Bandung, Mandar Maju.
- Soeprihanto, J., 2001, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan karyawan*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sumaryadi, 2007, *Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai / Guru SMP PGRI 1 Dan 2 Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Supranto, J., 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.