

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS DI DINAS KOMINFOTIK KOTA PASURUAN

Faishal Rasyid Ardi¹⁾, Bambang Sutikno²⁾, M.T.Ghifary³⁾
^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan

Correspondence		
Email: faishalr6@gmail.com , bambangtikno@gmail.com , ghifary.one@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 15 August 204	Accepted: 24 August 2024	Published: 25 August 2024

ABSTRAK

Dinas Kominfotik Kota Pasuruan merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas salah satunya yaitu melakukan layanan bimbingan teknis dalam pemanfaatan system komunikasi oleh aparatur pemerintah. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai harian lepas di Dinas Kominfotik Kota Pasuruan yang berjumlah 59 orang, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas di Dinas Kominfotik Kota Pasuruan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,149 > 3,16$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas di Dinas Kominfotik Kota Pasuruan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,225 > 2,003$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas di Dinas Kominfotik Kota Pasuruan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,211 > 2,003$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ 4) Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,518 atau sama dengan 51,8% ini diartikan sebagai 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

Kata kunci : Kualitas Pelayanan, Disiplin Kerja, Kepuasan Pasien, Regresi Linier Berganda

PENDAHULUAN

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Tujuan dari Dinas Kominfotik Kota Pasuruan, melakukan layanan bimbingan teknis dalam pemanfaatan sistem komunikasi oleh aparatur pemerintahan, perumusan kebijakan keamanan informasi di lingkungan pemerintah daerah, penyusunan peraturan teknis tata kelola persandian untuk pengamanan informasi yang meliputi pengelolaan informasi berklasifikasi. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performence* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Hamalik (2012:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Nitisemito (2015:184) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas KOMINFOTIK Kota Pasuruan ini terdapat indikasi kurang optimalnya kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut disebabkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penyebab diantaranya karena perbedaan pendapat, kondisi yang tidak menentu, belum adanya reward untuk pegawai yang berprestasi, kurangnya penguatan kerja sama antar pegawai. Sehingga terjadi rasa kurang nyaman yang membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi hadir pegawai tidak sesuai dengan ketentuan jam masuk kerja yaitu pada pukul 07.30 wib.

Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Maka dari itu peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Kominfo Kota Pasuruan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, Suratman (2003:169-173). Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Mc Clelland yaitu : (1) Kebutuhan akan prestasi; (2) Kebutuhan akan afiliasi; (3) Kebutuhan akan kekuasaan hasrat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Nitisemito (2015:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (1) Suasana Kerja; (2) Hubungan antar rekan kerja; (3) Hubungan antar bawahan dengan pimpinan; (4) Tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Adapun indicator kinerja pegawai menurut

Christi (2010) yaitu : (1) Ketepatan waktu; (2) Deskripsi pekerjaan; (3) Kuantitas; (4) Kualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas di Dinas Kominfo Kota Pasuruan. Penelitian ini berlokasi di Kota Pasuruan yang di titik beratkan pada bidang sumber daya manusia dan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini melalui pembagian kuisioner secara langsung kepada pegawai harian lepas yang bekerja di Dinas Kominfo Kota Pasuruan. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan *Non-probability sampling* berarti setiap anggota populasi memiliki kesempatan atau peluang yang berbeda (Sugiyono, 2018:136). Dalam penelitian ini, menggunakan teknik Jenuh Sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:221). Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 59 responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika pada uji validitas didapatkan hasil signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig.} < 0,05$) berarti data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja				
1	X1.1	0,717	0,2564	Valid
2	X1.2	0,695	0,2564	Valid
3	X1.3	0,736	0,2564	Valid
4	X1.4	0,747	0,2564	Valid
5	X1.5	0,685	0,2564	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X2.1	0,842	0,2564	Valid
2	X2.2	0,823	0,2564	Valid
3	X2.3	0,824	0,2564	Valid

4	X2.4	0,808	0,2564	Valid
5	X2.5	0,784	0,2564	Valid
Kinerja				
1	Y.1	0,840	0,2564	Valid
2	Y.2	0,877	0,2564	Valid
3	Y.3	0,852	0,2564	Valid
4	Y.4	0,877	0,2564	Valid
5	Y.5	0,876	0,2564	Valid
6	Y.6	0,884	0,2564	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan di kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk mengungkap indikator yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,783	0,60	Realibel
2	Lingkungan Kerja	0,810	0,60	Realibel
3	Kinerja	0,810	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan bahwa data layak untuk melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangann
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	Residual Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig. 0.200 > 0.05 dapat dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai distribusi data normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

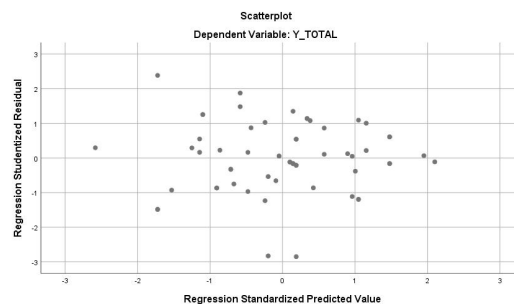
Variabel	<i>Collinearity statistic</i>		Keterangan
	<i>Colliearity tolerance</i>	Nilai VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0,632	1,583	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,632	1,583	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastiisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

<i>Variable Independent</i>	<i>Variable Dependent</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Standart Error
<i>Constant</i>		12,289	3,476
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja (Y)	1,708	0,220
Lingkungan Kerja (X2)		1,286	0,157

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized Coefficients* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 5,091 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X_1) = 1,708, Lingkungan Kerja (X_2) = 1,286. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut : $Y = 12,289 + 1,708 X_1 + 1,286 X_2 + e$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 12,289 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka Kinerja adalah sebesar 12,289.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 1,708. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai X_1 sebanyak 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 1,708 atau 17% dengan asumsi variabel independen yang lain.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 1,286. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai X_2 sebanyak 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 1,286 atau 12,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan dengan Statistik Uji F
ANOVA^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	36,14	3,16	,000 ^b	Hipotesis 1 Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis uji F (uji Simultan) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sebesar $f_{hitung} 36,14 > f_{tabel} 3,16$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial dengan Statistik Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	Kinerja (Y)	6,225	2,003	0,002	Hipotesis 2 Menerima H1
Lingkungan Kerja (X_2)		8,211	2,003	0,000	Hipotesis 3 Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memperoleh nilai Sig 0,002 < 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,225 > t_{tabel} sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,211 > t_{tabel} sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,751	0,564	0,548	2,681

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R square* adalah sebesar 0,564. Dengan begitu kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,564 atau sama dengan 56,4%. Jadi artinya varian dalam Kinerja dapat di jelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja melalui model sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang pertama adalah mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan. Pada uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil f_{hitung} 36,149 > f_{tabel} 3,16, dan dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dan menghasilkan nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) adalah sebesar 0,564. Dengan begitu kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pasien (Y) sebesar 0,564 atau sama dengan 56,4%. Jadi artinya varian dalam Kinerja dapat di jelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja melalui model sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, prestasi kerja, mutu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan atau variabel lain diluar persamaan regresi ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2018) dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini juga

mendukung pendapat Umar (2015:92) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda – beda karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan adanya motivasi yang dimilikinya itu orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja maka motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil uji t Motivasi Kerja (X_1) memperoleh nilai Sig $0,002 < 0,05$ dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,225 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja pegawai tenaga honorer pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan dapat dilihat berdasarkan kerjasama yang dilakukan dengan sesama rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk dapat menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan satu tujuan dan satu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk menciptakan suatu tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2015:10). Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan yang bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji t Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,211 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmonis maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Hal ini sejalan dengan

penelitian Rony (2013) dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemo (2012:183) yang menjelaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Kominfotik Kota Pasuruan", dapat disimpulkan bahwa : (1) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan. Pada uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil $f_{hitung} 36,149 > f_{tabel} 3,16$, dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dan hasil persamaan regresi $Y = 12,289 + 1,708 X_1 + 1,286 X_2$ menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,564. Dengan begitu kontribusi variabel Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja sebesar 0,564 atau sama dengan 56,4%; (2) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil uji t Motivasi (X_1) memperoleh nilai $Sig\ 0,002 < 0,05$ dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,225 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial; (3) Berdasarkan hasil analisis uji t Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,211 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial.

SARAN

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berdasarkan hasilnya, yaitu : (1) Bagi Dinas Kominfotik Kota Pasuruan, diharapkan selalu melakukan evaluasi terkait kehadiran karyawan khususnya PHL (Pegawai Harian Lepas) agar terciptanya pegawai yang disiplin akan waktu dan tanggung jawab. Kemudian tidak lupa sering menegur pegawai yang melakukan keterlambatan; (2) Peneliti selanjutnya. Untuk lebih sempurnanya model yang didapat dalam peneliti selanjutnya, maka penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independent atau variabel intervening lain yang akan mendukung peningkatan model penelitian. Seperti kompensasi, reward, mutu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi atau variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Afifah, T., & Musadieq, M. Al. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada

- Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 47(1).
- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam, 4(1).
- Ambarsari, R. (2011). Sumber-Sumber Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Salesman PT. Enseval Putera Megatrading Tbl Cabang Jakarta II. Jurnal Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori Dua Faktor Herzberg. Teori XY Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen Surabaya, 1(1), 45–54.
- Ardana, Komang, & Dkk. (2008). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian: Suatu Penelitian Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Akademika, 14(2), 87–92.
- Bidara, H. V. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. Productivity, 2(6).
- Christi, Hasan, S. ul, Rafiq, Rahman, M., Junani, F., Bux, N., & Ajmal, M. (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Journal Academic, 10, 12–13.
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2017). FAKTOR PSIKOLOGIS DAN FAKTOR ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR X. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 5(1), 25–51.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis, 1(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2012). Psikologi Belajar dan Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Bandung: Pustaka Setia.
- Hasan, I. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik (Edisi Ketiga). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrianto, Supomo, Nur, & Bambang. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Irsyandi, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Global. E-Journal Universitas Riau, 1, 1–270.
- Khaerul, U. (2012). Perilaku Organisasi (Edisi Revi). Jakarta: Pustaka Setia.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 5(3).

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. (2011). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 J). Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidia, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember. *Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasrudin, A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 14(1).
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalial : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Edisi Ket)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurakunman*, 13(1).
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. . (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sitohang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3).
- Solehan, A., & Sukartaamadja, I. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja SMP Perintis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 9(1).
- Sudjana. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Taristo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, & Cahyono, B. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI, 1(1).
- Sulton, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Suratman, A. (2003). Jurnal Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Ventura, 6(2).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Group.
- Suwanto, D. H., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta CV.