

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF SUKASADA CAMAT OFFICE EMPLOYEES**

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor
Camat Sukasada**

Kadek Rani¹, Gede Widiadnyana Pasek²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja^{1,2}

kadekrani384@gmail.com¹

ABSTRACT

This research was conducted to see the impact of motivation and work environment on employee performance at the Sukasada District Office. The objectives of the research include: 1) to see the magnitude of the impact of work motivation on employee performance at the Sukasada Sub-District Office and 2) to see the magnitude of the environmental impact on employee performance at the Sukasada Sub-District Office. The research method used is a quantitative approach. The research location is the Sukasada Sub-district Office. The sample selection method applied was all employees of the Sukasada Sub-district Office, namely 56 people. The data analysis technique used was classical assumption test, multiple linear regression and t-test. The following are the research findings: 1) Work motivation has a positive and significant impact on the performance of the Sukasada Sub-District Office employees. 2) The work environment has a positive and significant impact on the Sukasada Sub-District Office employee performance. The impact of this research is that there is a workspace supervisor so that the obligations of employees are made properly and it is hoped that the existence of good work motivation can trigger the desire and enthusiasm of employees to carry out their duties in the organization and in the company.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Riset ini dilaksanakan guna melihat dampak motivasi dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan di Kantor Camat Sukasada. Tujuan dilakukannya riset meliputi: 1) guna melihat besarnya dampak motivasi kerja bagi kinerja karyawan pada Kantor Camat Sukasada dan 2) guna melihat besarnya dampak lingkungan bagi kinerja karyawan pada Kantor Camat Sukasada. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yakni Kantor Camat Sukasada. Metode pemilihan sampel yang diterapkan adalah semua karyawan Kantor Camat Sukasada yakni jumlahnya 56 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji-t. berikut temuan riset yang didapat: 1) Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada.. 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Imbas atas riset ini yaitu terdapat pengawasi ruang kerja sehingga kewajiban karyawan dibuat dengan baik juga harapannya keberadaan motivasi kerja yang baik dapat memicu keinginan dan semangat karyawan untuk melaksanakan tugasnya dalam organisasi maupun pada perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, manusia adalah permasalahan terdepan di setiap aktivitas organisasi. Menurut Robbins (2008), Organisasi adalah entitas sosial yang terorganisir dengan tujuan tertentu dengan batas yang jelas yang terus bekerja untuk mencapai tujuannya. Baiknya entitas dilihat dari usahanya dalam membuat peningkatan sumber daya manusianya. Ini adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan bisa memajukan organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Kinerja ialah deskripsi tentang tingkatan tercapainya aktivitas kegiatan kebijakan perwujudan, tujuan, visi dan misi organisasi (Moeheriono, 2009).

Kinerja didefinisikan sebagai tindakan dan hasil yang seseorang atau sekelompok individu dapat capai atau pertahankan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan benar, maksudnya bahkan melebihi aturan (Handoko, 2012).

Menurut Siagian (2002), kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi ialah aspek terpenting dalam kinerja seorang karyawan saat kerja.. Siagian (2009) mengemukakan bahwa “Motivasi ialah pendorong manusia dalam kontribusinya demi keberhasilan organisasi untuk penyampaian tujuannya”. Setiap individu memiliki dua macam motivasi yakni muncul karena diri sendiri dipicu keinginan suatu barang dan motivasi yang timbul dari ketertarikan untuk melaksanakan suatu tindakan oleh orang lain. Tujuan motivasi ialah untuk membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif, untuk membangun

rasa tanggung jawab atas kewajibannya, dan untuk meningkatkan disiplin kerja (Hasibuan, 2009).

Selain motivasi kerja, faktor lingkungan juga elemen penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2009) tentang pengertian Lingkungan kerja meliputi keberadaan semua alat dan insfrastruktur kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan kewajiban dimana berpengaruh bagi aktivitas kerja, seperti tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antar sesama. di tempat, guna meningkatkan gairah kerja karyawan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2006), Bidang yang jelas, kewenangan yang sesuai, tujuan kerja yang menuntut, pola komunikasi yang harmonis, suasana kerja yang semarak, prospek karir, dan fasilitas kerja yang sesuai adalah bagian dari lingkungan kerja.

Kenyamanan pada lingkungan kerja bisa mengoptimalkan kinerja pegawai pada menjalankan tugasnya dapat dilaksanakan dengan maksimal, sehat, aman dan kenyamanannya terawasi. Maka ddari itu, seharusnya diupayakan supaya lingkungan kerja menjadi prima dan mendukung sebab baik dan kondusifnya lingkungan dalam bekerja membantu pegawai merasakan adanya kesenangan juga sangat semangat dalam menjalankan kewajibannya, mengakibatkan kepuasan kerja akan naik juga. Kehadiran lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberi motivasi agar seseorang bekerja dengan giat demi tercapainya sebuah tujuan.

Beberapa penelitian lain yang menjadi patokan untuk dilaksanakannya penelitian ini, yaitu penelitian Irham Tapala (2018) menemukan bahwa faktor motivasi kerja pengaruhnya signifikan bagi kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Selain itu riset yang dilaksanakan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) menghasilkan adanya dampak signifikan antara lingkungan kerja bagi kinerja karyawan BAPPEDA Kabupaten X.

Sejalan dengan beberapa temuan riset yang telah dipaparkan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada dirasa masih minim, perihal tersebut terlihat dari sejumlah karyawan kehadirannya telat ke kantor sehingga juga memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dalam pengerjaan tugas, terlihat masih belum maksimal hal ini karena kurangnya fasilitas yang mendukung di Kantor Camat Sukasada, sehingga pekerjaan tidak selesai secara maksimal.

Selain itu, dari hasil wawancara beberapa pegawai di Kantor Camat Sukasada diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yang dimiliki memang dirasa kurang maksimal karena pekerjaan yang terkadang menumpuk, pendapatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, kurangnya berkomunikasi dengan pimpinan sehingga dirasa tidak ada motivasi yang diberikan. Faktor lingkungan kerja juga dirasa kurang mendukung, misalnya beberapa pegawai masih merasa tidak nyaman bekerja sama dengan si A dan si B karena merasa tidak cocok, selain itu terbentuk kelompok-kelompok atau perkumpulan antara 1 dengan yang lainnya sehingga terjadi perbedaan pandangan. Perangkat yang mendukung pekerjaan juga dirasa masih kurang penyediaannya sehingga juga mengurangi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada.

Berikut ditampilkan data rata-rata prestasi kerja dari 56 pegawai Kantor Camat Sukasada dari tiga tahun terakhir berturut-turut yang dinilai melalui

kinerja yang dimiliki ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Sukasada

Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai		
Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
87,52	85,50	82,33

Dari tabel 1, terlihat dari tahun ke tahun terjadi penurunan nilai prestasi kerja pegawai. Sehingga perlu diteliti akar permasalahan yang menyebabkan penurunan tersebut. Berdasarkan uraian temuan permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, sehingga masalah riset ini meliputi.

Apa terdapat dampak motivasi kerja bagi kinerja karyawan di Kantor Camat Sukasada dan apakah ada dampak lingkungan kerja bagi kinerja karyawan di Kantor Camat Sukasada. Riset bertujuan guna melihat dampak motivasi kerja bagi kinerja karyawan di Kantor Camat Sukasada dan guna melihat dampak lingkungan kerja bagi kinerja karyawan di Kantor Camat Sukasada.

Variabel Motivasi

Motivasi adalah sikap dan cita-cita yang mendorong orang untuk melakukan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai tersebut berperan sebagai motivator bagi manusia untuk bertindak guna mencapai tujuannya. Tujuan motivasi adalah membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif, dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya (Hasibuan, 2009).

(Winardi, 2002) "Ungkapan motivasi (motivation) muncul melalui kutipan bahasa Latin, khususnya *move*, artinya menggerakkan," klaim. Motivasi ialah energi pemicu yang mengobarkan kegairahan kerja seseorang, menyebabkan mereka

bekerja tanpa lelah untuk memperoleh pemenuhan (Hasibuan, 2009).

(Ishak dan Hendri, 2003) mengatakan bahwa "motivasi adalah kekuatan pendorong utama di balik setiap tujuan kerja." Motivasi juga dipandang menjadi elemen yang mempengaruhi tingkah laku manusia. (Robbins, 2008) memparkan Motivasi diartikan menjadi alur mendeskripsikan intensitas, arah, dan keuletan manusia dalam menggapai apa yang diinginkan/tujuan.

Menurut pandangan ini, (1) motivasi kerja yakni aspek utama organisasi fungsinya menjado sarana mencapai keinginan, dan (2) motivasi kerja mencakup dua tujuan yaitu agar keinginan atau keinginan pribadi terpenuhi dan tujuan. . motivasi kerja efektif bila orang tersebut memiliki keyakinan atau keyakinan untuk maju dan berprestasi dalam organisasi, dan (3) memiliki keyakinan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan interaksi antar individu yang bekerja disana.

Lingkungan kerja ialah seluruh keadaan ada dalam diri karyawan yang dapat mengganggu saat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya (Nitisemito, 2010).

Tetapi pendapat Mardiana (2011), Lingkungan kerja didefinisikan pengaturan saat pegawai melaksanakan tugas keseharian mereka. Suasana kerja yang menyenangkan menawarkan perasaan terlindungi serta membantu orang agar melakukan yang terbaik. Menurut Sedarmayati (2009) semua

prasarana yang ditemui, tempat manusia kerja, teknik kerja, dan peraturan kerja sebagai individu dan kelompok merupakan lingkungan kerja.

Variabel Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi, baik publik atau swasta, selalu didorong oleh sekelompok individu yang mengambil bagian aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pekerja di bawah standar.

Umumnya kinerja diartikan sebagai tindakan dan perilaku yang dikendalikan oleh karyawan yang berkontribusi pada tujuan perusahaan secara sah, tidak menentang hukum, dan tidak menentang etika atau moral (Mangkuprawira dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015). Sementara itu, kinerja seringkali dianggap menjadi output individu (Amstrong, 2010), berdasarkan kualitas maupun kuantitas, sejalan bersama kewajiban yang dilimpahkan kepadanya (Mangkunegara, 2015), mengacupada keterampilan, pengalaman, bakat, dan waktu khusus bersama syarat yang ditentukan. atau standar.

(Moehrono. 2012), menyatakan Kinerja atau performance ialah output pekerjaan dimana bisa dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif oleh individu maupun sekelompok orang pada entitas sejalan bersama tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, pada usaha menggapai goals organisasi secara sah tanpa adanya pelanggaran norma dan sejalan bersama moral atau etika. etika. Yang dimaksud dengan “kinerja” adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dipandang melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya.

METODE PENELITIAN

Riset memanfaatkan pendekatan kuantitatif bertempat pada Kantor Camat Sukasada, populasi dan sampel riset berjumlah 56 orang pegawai. Metode yang diterapkan berupa penyebaran kuisioner secara langsung dijawab responden, teknik sampling dipergunakan yaitu teknik non probability sampling dalam pengambilan sampel dipergunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a) Pengujian Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	P1 0,779	0,2632	Valid
	P2 0,858		Valid
	P3 0,741		Valid
	P4 0,662		Valid
	P5 0,747		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P6 0,648	0,2632	Valid
	P7 0,861		Valid
	P8 0,847		Valid
	P9 0,638		Valid
	P10 0,719		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P11 0,625	0,2632	Valid
	P12 0,691		Valid
	P13 0,665		Valid
	P14 0,611		Valid

Sumber : data diolah 2022

Berpacu tabel 2 kesimpulannya ialah semua pernyataan setiap variabel disahkan valid sebab setiap pernyataan bernilai signifikansi $< \alpha$ 5% dan nilai r hitung $>$ r tabel senilai 0,2632.

b) Pengujian Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	5	0,811	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	4	0,734	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,667	Reliabel

Sumber : data diolah 2022

Berpacu tabel 3 diketahui *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi Kerja (X1) senilai 0,759 ; variabel Lingkungan Kerja (X2) senilai 0,734 dan variabel Kinerja Pegawai senilai

0,667. Temuan uji reabilitas pada riset ini mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variable $\geq 0,60$ menyebabkan semua variabel disahkan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43644711
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.078
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data diolah 2022

Beberapa syarat uji normalitas:

- 1) Jika besaran asymp. sig $< 0,05$, artinya distribusi data tidak normal
- 2) Jika besaran asymp. sig $> 0,05$, artinya distribusi data normal

Melalui table 4 dinyatakan bahwasannya pengujian memperlihatkan nilai asymp. sig variabel bernilai 0,081 $> 0,05$. Kesimpulannya adalah data penelitian distribusinya normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.457	2.246		4.210	.000		
MOTIVASI	.409	.116	.443	3.515	.001	.695	1.438
LINGK. KERJA	.246	.109	.283	2.249	.029	.695	1.438

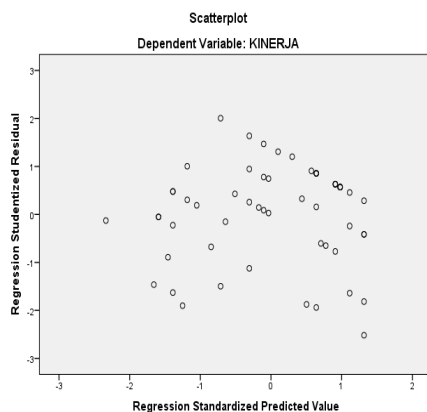
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah 2022

Berpacu pemaparan tabel 5.4 dinyatakan besaram *tolerance* dan VIF dari variabel motivasi berturut-turut senilai 0,695 dan 1,438. Untuk besaram *tolerance* dan VIF dari variabel lingkungan kerja senilai 0,695 dan 1,438, sehingga ketiadaan masalah

multikolinearitas pada model regresi variabel independen sebab besaran *tolerance* berada diatas angka 0,10 dan VIF juga menunjukkan angka dibawah 10.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Mengacu gambar 2 di atas grafik *scatterplot* memperlihatkan dimana data menyebar di sumbu Y dan ketiadaan bentuk pola yang jelas di data yang menyebar itu. Dimana artinya bebas heteroskedastisitas pada model regresi, menyebabkan model regresi pantas dimanfaatkan guna memperkirakan kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini juga didukung hasil uji Glejser yang dipaparkan pada table 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	.129	1.332		.097	.923
	MOTIVASI	.019	.069	.045	.277	.783
	LINGK KERJA	.033	.065	.084	.511	.612

a. Dependent Variable: ABS RES

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah 2022

Mengacu tabel di atas dapat disimpulkan dimana masing-masing

variabel mempunyai tingkat sig > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.457	2.246		4.210
	MOTIVASI	.409	.116	.443	.001
	LINGK KERJA	.246	.109	.283	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah 2022

Mengacu pada tabel terlihat angka yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka disusun persamaan model regresi berganda yaitu,

$$Y = 9,457 + 0,409 X_1 + 0,246 X_2$$

Hasil pengujian yang didapat diatas:

1. Nilai konstanta yakni 9,457 hasil yang diperoleh menunjukkan jika variabel motivasi dan lingkungan kerja bernilai tetap, menjadikan variabel kinerja memiliki nilai positif sebesar 9,457.
2. Variabel motivasi dalam persamaan regresi memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan demikian dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,409.
3. Variabel lingkungan kerja dalam persamaan regresi memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan demikian dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,246.

Hasil Uji Hipotesis**a) Hasil Analisis Korelasi****Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi**

Correlations				
		MOTIVASI	LINGK KERJA	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.552**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
LINGK KERJA	Pearson Correlation	.552**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	.599**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah 2022

Mengacu tabel 8 kesimpulannya:

1. Nilai signifikansi untuk hubungan motivasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) yakni $0,000 < 0,05$ artinya antara dua variabel berkorelasi. Selain itu, untuk derajat/tingkat hubungan dapat dilihat nilai *Pearson Correlation* yaitu sebesar 0,599 sehingga dapat disimpulkan memiliki korelasi sedang.
2. Nilai signifikansi untuk hubungan lingkungan kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) yaitu $0,000 < 0,05$ artinya antara dua variabel berkorelasi. Selain itu, untuk derajat/tingkat hubungan dapat dilihat nilai *Pearson Correlation* yaitu senilai 0,528 dan kesimpulannya memiliki korelasi sedang.

b) Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.393	1.463

a. Predictors: (Constant), LINGK KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah 2022

Dari hasil pengujian pada tabel 9, memaparkan koefisien determinasi (*R-Square*) senilai 0,415 yang berarti Y (Kinerja Pegawai) dipengaruhi senilai 41,5% oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja kelebihannya senilai 58,5% ($100\% - 41,5\%$) dipengaruhi elemen lainnya yakni kedisiplinan, stres kerja, prestasi, dan elemen lain yang tidak diteliti.

c) Hasil Uji Parsial (Uji-t)**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.457	2.246		.4210
	MOTIVASI	.409	.116	.443	.001
	LINGK KERJA	.246	.109	.283	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber ; data diolah 2022

Mengacu tabel 10 adapun pengaruh parsial dari:

- a. Variabel motivasi kerja mempunyai besaran t-hitung $> t\text{-tabel } (3,515) > (1,673)$ / $\text{sig } \alpha = 0.001 < 0.05$ artinya variabel disiplin kerja pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai.
- b. Variabel lingkungan kerja mempunyai besaran t-hitung $> t\text{-tabel } (2,249) > (1,673)$ / $\text{sig } \alpha = 0.029 < 0.05$ artinya variabel lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu dari output Uji Parsial (Uji-t) didapatkan bahwasannya motivasi pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Artinya kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada,

dengan adanya motivasi atau dorongan dapat meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu dari output Uji Parsial (Uji-t) didapatkan bahwasannya lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Artinya baiknya lingkungan kerja di waktu memicu kinerja yang baik juga.

PENUTUP

Kesimpulan

Dilihat dari hasil dalam pengolahan data, kesimpulannya motivasi kerja pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada, selanjutnya lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada.

Saran

kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan kajian lebih dalam lagi terkait dengan faktor-faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Algafari. (2009). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Stietotalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 2(2). Barnawi, Moh
- Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta : BPFE.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Saleem. (2010). Efefct of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Paskitan. *Internasional Journal of Business and Management*, 5(11).
- Santoso, S. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex.
- Santoso, S. (2015). *Struktur Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Jakarta : PT Elex Media Komptindo.
- Saputra. (2014). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga*. Provinsi Riau.
- Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Usman. (2013). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Persada.