

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

Ivan Ahnaf Najib

Kecamatan Sukorejo Kota Blitar
Email: ivanahnafnajib@gmail.com

Abstract

The performance of each employee is different from other employees according to the level of knowledge, skills and motivation possessed by the employee. Human resource management carried out professionally can improve employee performance. The aim of this research is to determine the significance of the influence of motivation, work environment and work benefits on performance. The data research techniques in this research are Questionnaire/Questionnaire techniques, Observation and Documentation Techniques. Data Quality Test using Validity and Reliability Test. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis, F Test, T Test. Based on the results of statistical analysis it can be explained that the influence of motivation on performance has a sig value. $0.000 < 0.05$. Next, to see the direction of the relationship, it can be seen through interpretation of the work motivation coefficient which produces a value of 0.564 which is positive. This result means that the relationship is in the same direction. If the work motivation variable increases by one unit, it will result in the performance of ASN employees increasing by 0.564. points or 56.4%. The influence of work environment variables on performance has a value of sig. $0.000 < 0.05$. Furthermore, to find out the direction of the relationship, it can be determined through interpretation of the work environment coefficient which produces a value of 0.680 which is positive. This result gives the meaning of a unidirectional relationship if the work environment variable increases by one unit then will result in ASN performance increasing by 0.680 points or 68%. From these results it can be concluded that motivation and work environment variables have a significant influence on performance in Kepanjenkidul District, Blitar City.

Keywords: Motivation, Work environment, Employee performance.

A. Latar Belakang Teoritis

Peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumberdaya untuk mencapainya. Sumberdaya itu antara lain sumberdaya alam, sumberdaya financial, sumberdaya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumberdaya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya yang terpenting adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (simamora, 2006). Demikian tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja setiap pegawai berbeda dengan pegawai lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional inilah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kemajuan perusahaan serta mewujudkan tujuan perusahaan.

Fikri (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga,

mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Fansuhaj, 1998).

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sofyan (2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan rasa aman, nyaman dan tenang dalam lingkup kerjanya supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien,

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Variabel bebas (Variabel X) Dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I. b. Variabel terikat (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Perseo) Tbk SBU Distribusi Wilayah I. Kondisi lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif menurut persepsi responden terdapat 41 responden memilih setuju dan hasil perhitungan presentase yang termasuk kategorin sangat tinggi adalah 68,13% dari total yang diharapkan.

Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikasi dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan analisis regresi linier berganda. dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan hitung 2,131 dan p-value 0,037 <0,05 dan motivasi manusia secara parsial dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh thitung 2,311 dan p-value 0,024 <0,05. Sedangkan hasil uji f diperoleh F-hitung = 4,494 dan nilai p-value = 0,015 <0,05 yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Kota Wisata Batu.

Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode 1. Analisis Deskriptif Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian 31 data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel 2. Analisis Inferensial a. Analisis Regresi Linier Berganda Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda dibantu dengan komputer untuk menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 20.0 for windows. b. Uji Asumsi Klasik Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Deteksi Normalitas, Deteksi Multikolinieritas, dan Deteksi Heteroskedastisitas. c. Uji Hipotesis 1. Uji F Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan (simultan) antara variabel dependen dengan

variabel independen. 2. Uji t Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rendyka Dio Siswanto (2017) penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel-variabel (hubungan sebab akibat). Lokasi penelitian akan dilakukan di Kantor PT Freeport Indonesia (Jakarta, Tembapapura dan Kualakencana). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,814, sedangkan Ftabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 4 : db residual = 48) adalah sebesar 2,565. Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

- H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
- H2 : Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
- H3 : Motivasi dan Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

B. Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Ruang lingkup penelitian adalah kinerja pegawai. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis statistik inferensi, dimana variabel yang diamati dapat diidentifikasi dan hubungan antara variabel dapat diukur.

Teknik penelitian data dalam penelitian ini dalam pengambilan data antara lain :

a. Teknik Angket/Kuisisioner

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya (Kartono, 1990).

b. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah pengamatan. Pencatatan terhadap gejala-gejala/fenomena pada insentif, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. Teknik Dokumentasi

Adalah teknik mengumpulkan data sekunder melalui bantuan para pemain yang sesuai.

Variable yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Variabel tergantung (Y), yaitu kinerja pegawai ASN di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
2. Variable bebas (X), yaitu :
 - a) Motivasi Kerja (X1)
 - b) Lingkungan Kerja (X2)

Analisis data yang terdiri dari:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas

instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada kestabilan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas mengacu pada homogenitas dari alat ukur, dimana berbagai macam pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui suatu hal mempunyai kaitannya erat satu dengan yang lainnya.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Analysis). Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis yang berkenaan dengan studi ketergantungan satu variabel tergantung terhadap beberapa variabel bebas.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e.....$$

2. Melakukan Uji Serempak (Uji F)

Tujuan melakukan uji F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis yang akan diuji yaitu

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, berarti semua variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung (Y).

b. Menentukan Level of Signifikan (α) sebesar 5%.

c. Menentukan besarnya Fhitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

d. Membandingkan antara Fhitung > Ftable dengan kriteria sebagai berikut :

1) Apabila Fhitung > Ftable maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti semua variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

2) Apabila Fhitung < Ftable maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti semua variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

1. Melakukan Uji Parsial (Uji t)

Tujuan melakukan uji t adalah untuk menguji tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen yaitu terdiri dari variabel motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja yang tepat terhadap kinerja pegawai secara optimal.

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji.

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel X1 tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y

b. Menentukan Level of Signifikan (α) sebesar 5%.

c. Menentukan besarnya thitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{E_j}{S(E_j)}$$

d. Membandingkan antara Thitung Ttable dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai $T_{hitung} > T_{table}$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen yang dimaksud (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan pada tingkat keyakinan tertentu.
- 2) Apabila nilai $T_{hitung} < T_{table}$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dependen (Y) pada tingkat keyakinan tertentu.

C. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kecamatan Sukorejo terbagi dalam 7 Kelurahan yaitu, Sukorejo, Pakunden, Tanjungsari, Karang Sari, Blitar, Turi dan Tlumpu. Kecamatan Sukorejo berada pada ketinggian 169 m dari permukaan air laut, dan pada batas - batas sebagai berikut :

- Batas Sebelah Utara : Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar;
- Batas sebelah Timur : Kecamatan Sananwetan Kota Blitar;
- Batas sebelah Selatan : Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar;
- Batas sebelah Barat: Kecamatan Sananwetan Kabupaten Blitar.

Kecamatan Sukorejo dengan luas wilayah 10,5 km² terbagi dalam 7 Kelurahan yaitu Sukorejo, Pakunden, Tanjungsari, Blitar, Karang Sari, Turi dan Tlumpu. Kelurahan terluas adalah Kelurahan Sukorejo dengan luas wilayah 2,68 km², sementara kelurahan dengan luas terkecil adalah Kelurahan Kepanjenlor dengan luas wilayah 0,61 km²

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-laki	38	49
Perempuan	40	51
Total	78	100

Sumber data penelitian diolah tahun 2024

Deskripsi Variabel Independen Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai Variabel Motivasi

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)	Σ
	F	F	F	F	F	n
1	5	25	27	17	4	78
2	3	23	26	18	8	78
3	5	18	37	13	5	78
4	11	35	30	1	1	78
5	18	46	11	3	0	78

Berdasarkan table 4.2 di atas pada item ke satu dapat diuraikan dari keseluruhan responden sebanyak 78 orang, sebanyak 6% sangat setuju bahwa mendapat bonus ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebanyak 32% menyatakan setuju. Ada sebanyak 35% responden yang menyatakan kurang setuju, sedangkan sebanyak 22% responden menyebut tidak setuju, dan sebanyak 5% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa pada item ke dua dapat dijelaskan dari total jumlah responden 78 Pegawai, sebanyak 4% sangat setuju mendapat insentif ketika saya disiplin dalam bekerja. Sebanyak 30% menyatakan setuju. Ada sebanyak 33% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 23% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 10% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa pada item ketiga dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 78 orang dengan persentase sebanyak 6% menyatakan sangat setuju mendapat promosi ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sebanyak 23% menyatakan setuju, lalu sebanyak 48% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 17% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa pada item keempat dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 78 orang dengan persentase sebanyak 14% menyatakan sangat setuju Atasan memberikan pujian dalam capaian kerja karyawan, sebanyak 45% menyatakan setuju, lalu sebanyak 39% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 1% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa pada item kelima dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 78 orang dengan persentase sebanyak 23% menyatakan sangat setuju tugas yang diberikan kepada saya sesuai hasil capaian saya selama bekerja, sebanyak 59% menyatakan setuju, lalu sebanyak 14% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 4% menyatakan tidak setuju.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai Variabel Lingkungan Kerja

Item	5	4	3	2	1	Σ
	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)	n
1	17	40	16	5	0	78
2	23	43	9	3	0	78
3	15	43	14	6	0	78
4	34	39	4	1	0	78
5	8	29	12	25	4	78

Berdasarkan tabel 4.3 menyebutkan bahwa pada item pertama dari total pegawai menyatakan 22% sangat setuju bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, sebanyak 51% pegawai menyatakan setuju, sebanyak 21% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 6% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.3 menyebutkan pada item kedua dari total pegawai menyatakan 29% sangat setuju apabila tersedianya peralatan kerja yang memadai. Sebanyak 55% menyatakan setuju, sebanyak 12% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 4% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.3 menyebutkan pada item ketiga dari total pegawai menyatakan 19% sangat setuju jika tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. Sebanyak 55% setuju, sebanyak 18% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 6% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke empat dapat diuraikan dari jumlah 78 Pegawai menyatakan 44% sangat setuju terhadap tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Sebanyak 50% menyatakan setuju lalu sebanyak 5% juga menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke lima menyebutkan dari total 78 responden menyatakan 10% sangat setuju dengan tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh, sebanyak 38% menyatakan setuju, 15%

menyatakan kurang setuju, sebanyak 32% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Dependen Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja ASN

Item	5	4	3	2	1	Σ
	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)	n
1	20	52	6	0	0	78
2	13	29	23	13	0	78
3	9	28	32	9	0	78
4	15	44	17	2	0	78
5	16	43	16	2	1	78
6	11	51	14	2	0	78
7	14	50	13	1	0	78
8	14	44	15	5	0	78
9	15	46	15	2	0	78

Berdasarkan table 4.4 menyebutkan pada item kesatu menjelaskan dari jumlah 78 responden menyebutkan 25% menyatakan sangat setuju jika mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 67% menyatakan setuju, lalu sebanyak 8% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedua sejumlah 17% menyatakan sangat setuju terhadap sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai program yang diberikan oleh dinas. Sebanyak 37% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 29% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 17% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketiga sejumlah 12% menyatakan sangat setuju terhadap Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain. Sebanyak 35% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 41% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 12% menyatakan tidak setuju.

Pada item keempat sejumlah 19% menyatakan sangat setuju terhadap mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Sebanyak 56% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 22% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Pada item kelima sejumlah 21% menyatakan sangat setuju terhadap *Skill* yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini. Sebanyak 54% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 21% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam sejumlah 14% menyatakan sangat setuju terhadap Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. Sebanyak 65% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 18% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketujuh sejumlah 18% menyatakan sangat setuju terhadap merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 64% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 17% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedelapan sejumlah 18% menyatakan sangat setuju terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Sebanyak 56% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 19% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 6% menyatakan tidak setuju.

Pada item kesembilan sejumlah 19% menyatakan sangat setuju terhadap mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 59% menyatakan

setuju, sedangkan sebanyak 19% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Hasil Uji Variabel Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Priyatno,2013). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir.

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	1	0,800	0,222	0,000	Valid
	2	0,797	0,222	0,000	Valid
Kerja	3	0,830	0,222	0,000	Valid
	4	0,702	0,222	0,000	Valid
	5	0,482	0,222	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,781	0,222	0,000	Valid
	2	0,799	0,222	0,000	Valid
	3	0,742	0,222	0,000	Valid
	4	0,577	0,222	0,000	Valid
	5	0,722	0,222	0,000	Valid
Kinerja ASN	1	0,732	0,222	0,000	Valid
	2	0,676	0,222	0,000	Valid
	3	0,709	0,222	0,000	Valid
	4	0,820	0,222	0,000	Valid
	5	0,703	0,222	0,000	Valid
	6	0,851	0,222	0,000	Valid
	7	0,836	0,222	0,000	Valid
	8	0,838	0,222	0,000	Valid
	9	0,845	0,222	0,000	Valid

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan rtabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung > rtabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan pada paparan data pada tabel 4.5 di atas terlihat bahwa semua pertanyaan pada variabel independen kualitas pelayanan dan variabel dependen kinerja ASN memenuhi asumsi tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Santosa,2015). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali,2012). Hasil penghitungan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Reliabilitas	Ket.
Motivasi (X1)	0,788	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,780	0,60	Reliabel

Semua pertanyaan pada variabel independen motivasi kerja, insentif, dan lingkungan serta variabel dependen kinerja pegawai ASN memenuhi asumsi nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear dua atau lebih variabel independen (X1 X2...Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan dibantu SPSS dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
X1	12.066	2.975		4.056	.000
	.564	.155	.366	3.648	.000

X2	.680	.169	.403	4.017	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana $Y = 12,066 + 0,564 (X_1) + 0,680 (X_2)$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) $b_0 = 12,066$: Hasil uji koefisien regresi menghasilkan nilai konstanta sebesar 12,066 dengan nilai positif yang dapat dimaknai apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kerja bernilai positif maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan sebesar 12,066 poin.

2) $b_1 = 0,564$: Intrepretasi pada koefisien motivasi kerjamenghasilkan nilai sebesar 0,564 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,564 poin atau sebesar 56,4%.

$b_2 = 0,680$: Intrepretasi pada koefisien lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,680 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,680 poin atau sebesar 68%.

b. Uji F

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	911.501	2	455.750	30.578	.000 ^b
Residual	1117.845	75	14.905		
Total	2029.346	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Selanjutnya uji F dilakukan untuk mengetahui ketelitian model variabel independen secara bersama-sama untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja. Variabel independen akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% ($sig < \alpha$). Sebaliknya jika nilai statistik signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($sig > \alpha$) maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Analisis ini menghasilkan signifikansi pada uji F sebesar 0,000 sehingga kebermaknaan hubungan antar variabel yang dispesifikasi dalam model mempunyai peluang salah sebesar 0,00% sangat signifikan pada level 5%. Maka secara simultan hasil tersebut memiliki arti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai ASN.

c. Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3). Dengan uji parsial (uji t) dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan, dengan berasumsi bahwa apabila nilai t hitung ketiga variabel tersebut lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja (Y)

Tabel 4.9

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.066	2.975		4.056	.000
MK	.564	.155	.366	3.648	.000
LK	.680	.169	.403	4.017	.000

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sig.0,011<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,366 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variable motivasi kerja memiliki efek sebesar 36,6% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sig.0,042<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,403 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 40,3% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar dapat dilihat dari nilai sig.0,000<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,366 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja memiliki efek sebesar 36,6% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui intepretasi pada koefisien motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 0,564 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,564 poin atau sebesar 56,4%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari nilai sig.0,000<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,403 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 40,3% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel kinerja ASN. Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan dapat diketahui melalui intepretasi pada koefisien lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,680 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami

peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,680 poin atau sebesar 68%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN DI Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai ASN DI Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
3. Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai ASN DI Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

E. Referensi

- Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu
- Budi Hartono.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan (The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Development Performance)
- Bushiri, P Chirstabella. 2014. The Impact of Working Envirotment on Employee Pefomance: The Case of Institute Of Finance Managemeno in Dar ES Sallam Region. Dissertation Human Resources Managemet of the Open University of Tanzania.
- Chandra Andika Hadi Purnomo (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Henarathgoda, H.G.A S.S.J. 2016. Impact of Leadership Development on Employee Pefomance: A Study on Large Tyre Manufacturing Indusy In Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 7 (4), pp: 5-19
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM
- Omollo, Akinyi Pamela. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Intenational Journal of Resource Studies*. 5 (2), pp: 87- 103.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta