

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu

Muhammad Ghathfan Hanif<sup>1</sup>, Thatok Asmony<sup>2</sup>, Santi Nururly<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram  
<sup>1</sup>ghatfanhanif@gmail.com

### Abstract

*This research was conducted with the aim to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at the Livestock Service Office of Dompu Regency. This study uses quantitative research methods with an associative research approach. The sample in this study were 58 respondents. The data analysis method used multiple linear regression. Based on the results of the study, it was concluded that the work motivation variable had a positive and significant effect on the performance of the Dompu Regency Animal Husbandry Service employees and the work environment variable had a positive and significant impact on the Dompu Regency Livestock Service's employee performance.*

*Keywords: work motivation, work environment, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu dan variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

© 2022 Jurnal Pustaka Aktiva

### 1. Pendahuluan

Sebuah organisasi terdiri atas berbagai elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral di dalam sebuah organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan bisnis, Dinas Peternakan Kabupaten Dompu membutuhkan karyawan yang berpengetahuan dan berbakat untuk mendukung kinerja yang diharapkan. [9] menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti

hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [3]

Menurut [8] bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin

kerja, dan kepuasan kerja. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Unsur motivasi meliputi unsur yang menunjukkan pembangkitan, arah, pemeliharaan, kekuatan, kesinambungan, dan kenyamanan [9]. Teori Harapan Victor Vroom [7] menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja: Kinerja yang baik, dan evaluasi kinerja yang baik mengarah pada kenaikan gaji dan promosi yang memungkinkan individu untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Nitisemito (1982) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri [6]

Terkait hal tersebut, sudah seharusnya memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal didukung lingkungan kerja yang baik, guna mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi.

Secara umum rata-rata pencapaian sasaran Dinas Peternakan Kabupaten Dompu Tahun 2020 dinilai sangat baik dan memiliki tingkat pencapaian rata-rata 123,11%.

Terkait hal tersebut, sudah seharusnya memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal didukung oleh lingkungan kerja yang baik, guna mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi.

Fenomena yang telah ditemukan dilapangan dari hasil wawancara di Dinas Peternakan Kabupaten Dompu bila dilihat dari segi motivasi kerja dari pimpinan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu sudah dilakukan dengan baik kepada karyawan-karyawan di kantor. Pimpinan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu mengatakan telah memberikan semangat dan masukan untuk karyawannya agar motivasi saat bekerja tinggi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan bahkan kinerja instansi atau organisasi. Karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti tunjangan yang

disesuaikan dengan pekerjaannya, adanya kegiatan untuk mengakrabkan hubungan interpersonal, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain-lain. Hanya saja, persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Bilamana dilihat dari segi lingkungan kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu sudah baik, dari segi peralatan yang disediakan, penggunaan warna atau pencahayaan (lampu dan warna dinding ruangan) diruangan kerja sudah tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Namun, indikasi kenyamanan dalam lingkungan kerja setiap karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda dan belum tentu memiliki rasa nyaman, rasa aman dan belum tentu memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lainnya. Hasil wawancara pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu dengan salah satu karyawan, komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan sudah terjalin dengan nyaman dan harmonis, karyawan-karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu juga taat beribadah, namun untuk kerja sama antar karyawan masih terdapat selisih perbedaan pendapat yang menyebabkan ketidaknyamanan.

Dinas Peternakan Kabupaten Dompu dalam rangka menyikapi komitmen Pemerintah Daerah maka karyawan harus aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun fasilitas yang dimiliki organisasi memadai. Untuk itu diperlukan optimalisasi sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari unsur pegawai yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang sebesar-besarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh [10] pada Rumah Sakit Umum Daerah Lama ddukkelleng Kabupaten Wajo menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [1] pada Dinas Sosial Kabupaten Jember menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti ingin melanjutkan penelitian untuk membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [2] pada CV. Kalika Intergraha Semarang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [4] pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nagekeo menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus kepada motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompus dan ingin membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompus dan apakah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompus.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan asosiatif. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu Kinerja (Y).

### Populasi dan Sampel Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompus dengan jumlah populasi 143 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Setiap anggota subpopulasi diambil dengan cara undian berupa nomor urut.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{143}{1+143(10\%)^2} = \frac{143}{1+143(0,1)^2} = 58$$

(1)

Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara dan angket. Kemudian alat pengumpulan data menggunakan

kuesioner. Angket diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner pada angket diedit dengan pembobotan nilai respon menggunakan skala likert (1) sangat tidak setuju (5) sangat setuju. Bagian ini menjelaskan pengukuran dasar dari variabel yang paling penting dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompus. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Nilai skor rata-rata kuesioner dan kategori jawaban responden

#### Motivasi Kerja

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban kuesioner pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4,04 dengan kategori Tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 3,97 dengan kategori Tinggi dan indikator dengan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi diri sebesar 4,13 dengan kategori Tinggi. Hal ini menandakan bahwa Dinas Peternakan Kabupaten Dompus masih bisa meningkatkannya lagi menjadi sangat tinggi.

Tabel 1. Nilai Skor Rata-Rata dan Kategori Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja ( $X_1$ )

NO	INDIKATOR	RATA-RATA	KATEGORI
KEBUTUHAN FISILOGI			
$X_{1.1}$	Jam istirahat yang diberikan instansi dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah bekerja.	4,05	Tinggi
$X_{1.2}$	Instansi memberikan cuti dan libur sesuai ketentuan yang berlaku.	4,13	Tinggi
$X_{1.3}$	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum, dan tempat	3,86	Tinggi

tinggal saya.			
	Rata-rata	4,01	Tinggi
KEBUTUHAN RASA AMAN			
$X_{1.4}$	Saya bekerja dibawah perlindungan dan standar keamanan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.	4,05	Tinggi
$X_{1.5}$	Dinas Peternakan Kabupaten Dompu menciptakan kondisi kerja yang aman.	4,10	Tinggi
$X_{1.6}$	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua di instansi.	4,01	Tinggi
	Rata-rata	4,05	Tinggi
KEBUTUHAN SOSIAL			
$X_{1.7}$	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.	4,06	Tinggi
$X_{1.8}$	Pimpinan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan.	4,01	Tinggi
$X_{1.9}$	Atasan terbuka kepada saya untuk mendiskusikan jika saya mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja.	4,08	Tinggi
	Rata-rata	4,05	Tinggi
KEBUTUHAN PENGHARGAAN			
$X_{1.10}$	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.	4,00	Tinggi
$X_{1.11}$	Rekan kerja bangga kepada saya karna prestasi yang saya raih.	3,94	Tinggi
	Rata-rata	3,97	Tinggi
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI			
$X_{1.12}$	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.	4,12	Tinggi
$X_{1.13}$	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan	4,15	Tinggi

ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.			
	Rata-rata	4,13	Tinggi
	RATA-RATA KESELURUHAN	4,04	Tinggi

### Lingkungan Kerja

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,07 dengan kategori Baik. Indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada indikator suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja yaitu sebesar 4,04 dengan kategori Baik dan indikator dengan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 4,12 dengan kategori Baik. Hal ini menandakan bahwa Dinas Peternakan Kabupaten Dompu masih bisa meningkatkannya lagi menjadi sangat baik.

Tabel 2. Nilai Skor Rata-Rata dan Kategori Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

N0	INDIKATOR	RATA-RATA	KATEGORI
SUASANA KERJA			
$X_{2.1}$	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor yang bersih dan sejuk.	4,03	Baik
$X_{2.2}$	Saya senang melihat tata ruang kantor Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.	4,05	Baik
$X_{2.3}$	Saya merasa tenang dan fokus dalam bekerja.	4,05	Baik
	Rata-rata	4,04	Baik
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA			
$X_{2.4}$	Hubungan saya dengan karyawan lain begitu harmonis.	4,08	Baik
$X_{2.5}$	Rekan kerja membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.	4,05	Baik
$X_{2.6}$	Saya merasa karyawan disini saling menghormati dengan rekan kerja.	4,22	Sangat Baik
	Rata-rata	4,12	Baik
TERSEDIANYA FASILITAS KERJA			

X <sub>2.7</sub>	Peralatan kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja.	4,05	Baik
X <sub>2.8</sub>	Fasilitas musholla yang diberikan membantu saya untuk beribadah.	4,08	Baik
X <sub>2.9</sub>	Fasilitas tempat parkir membantu saya memarkir kendaraan dengan mudah, tertib dan aman.	4,00	Baik
Rata-rata		4,04	Baik
RATA-RATA KESELURUHAN		4,07	Baik

### Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,95 dengan kategori Tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada indikator keandalan yaitu sebesar 3,84 dengan kategori Tinggi dan indikator dengan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kemampuan bekerjasama sebesar 4,06 dengan kategori Tinggi.

Tabel 3. Nilai Skor Rata-Rata dan Kategori Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

N0	INDIKATOR	RATA-RATA	KATEGORI
KUANTITAS			
Y.1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari standar	3,93	Tinggi
Y.2	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	4,00	Tinggi
Rata-rata		3,96	Tinggi
KUALITAS			
Y.3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.	3,96	Tinggi
Y.4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.	4,10	Tinggi
Rata-rata		4,03	Tinggi
KEANDALAN			

Y.5	Pekerjaan karyawan tidak pernah disalahkan.	3,62	Tinggi
Y.6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan.	4,06	Tinggi
Rata-rata		3,84	Tinggi

### KEHADIRAN

Y.7	Karyawan tidak pernah terlambat masuk kerja.	3,79	Tinggi
Y.8	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3,91	Tinggi
Rata-rata		3,85	Tinggi

### KEMAMPUAN BEKERJASAMA

Y.9	Karyawan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,08	Tinggi
Y.10	Karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	4,05	Tinggi
Rata-rata		4,06	Tinggi
RATA-RATA KESELURUHAN		3,95	Tinggi

### Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Validity Statistics	
Variabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Valid
Lingkungan Kerja	Valid
Kinerja Karyawan	Valid

Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen variabel yang terdapat didalam dalam penelitian ini adalah valid .

## Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
NO	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,966	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,955	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,941	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha lebih besar dari standar nilai Alpha (0,60). Oleh karena itu, variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

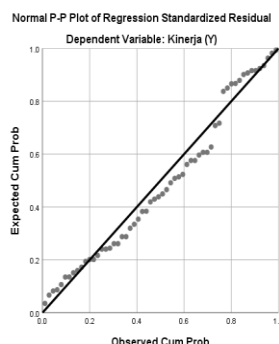
## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Multiple Linear Regression Analysis		
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error
(Constant)	.533	.385
Motivasi Kerja (X1)	.373	.168
Lingkungan Kerja (X2)	.469	.180

Dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,373, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,469.

## Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1. Hasil Uji Normalitas diketahui bahwa jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka nilai residunya berdistribusi normal dapat diartikan juga data atau titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Akan tetapi jika nilai  $< 0,05$  maka nilai residunya tidak berdistribusi normal dapat diartikan juga data atau titik-titik yang menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Dari hasil yang ditunjukkan pada gambar, dapat dilihat bahwa data dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dan dapat dikatakan bahwa data di atas berdistribusi normal.

## Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	.267	3.745
Lingkungan Kerja (X2)	.267	3.745

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak ada gejala multikolonieritas.

## Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

F-test			
Variabel	$F_{hitung}$	Sig.	Syarat
Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja	40.554	0,000	0,05

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  40.554  $> F_{tabel}$  3,18 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Don dinyatakan layak dan hasilnya dianalisis dengan model regresi yang digunakan.

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	<i>Partial Test</i>		Keterangan
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
Motivasi Kerja	2,222	2,004	Diterima
Lingkungan kerja	2,608	2,004	Diterima

Berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dan nilai signifikansi 0,030. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,222 > 2,004$ ) dan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,608 dan nilai signifikansi 0,012, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,608 > 2,004$ ), dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	<i>Coefficient of Determination</i>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.581	3.611

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,581 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 58,1%. Artinya variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja masih sangat kuat dalam menjelaskan variasi variabel terikat, karena melebihi 50% atau 58,1%. Selain itu, sisa nilai R sebesar 0,419 (41,9%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. Dalam penelitian ini indikator terendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan memiliki nilai rata-rata 3,97 namun ini merupakan kategori yang tinggi sehingga perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat tinggi. Motivasi membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, motivasi yang rendah mengurangi kinerja karyawan dan mempersulit pencapaian tujuan organisasi Anda. Semakin termotivasi Dinas Peternakan Kabupaten Don semakin baik kinerja karyawannya.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. Metrik rata-rata terendah dalam survei ini adalah metrik ketersediaan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang berada pada kategori baik sebesar 4,04 dan perlu ditingkatkan sangat baik. Ketika seorang karyawan memiliki suasana yang nyaman dan bersahabat di lingkungan kerja, dia baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemudian mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan karyawan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja dan variabel Lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.

## Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada Bapak Prof. Drs. H. Thatok Asmony, MBA., DBA. dan Ibu Ir. Hj. Santi Nururly, MM. yang sudah banyak sekali membimbing dan membantu.

## Daftar Rujukan

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N. & Hafidzi, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1):1-16.
- [2] Asriyanto, N. A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kalika Intergraha di Semarang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*, 1-138.

- [3] Mangkunegara, A.A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 7. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Nelu, Y.R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Nagekeo. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 1-127.
- [5] Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6] Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- [7] Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*, Ed. 10.
- [8] Siagian, P.S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed. 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Wijaya, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. *Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 1-115.