

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRK BIREUEN

Win Konadi^{1*)}, Faisal Jalal²⁾

¹⁾ Dosen FE Universitas Almuslim Peusangan Bireuen

²⁾ Mahasiswa Ekonomi Manajemen STIE Kebangsaan, dan Staf Sekretariat DPRK Bireuen

*) email: win.manan@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study, in accordance with the formulation of the problem posed, is for 1). analyze the effect of work motivation on employee performance at the Bireuen DPRK Secretariat. 2. analyze the influence of the work environment on employee performance at the DPRK Secretariat Bireuen. And to analyze the influence of work motivation and work environment, together on the performance of employees in the DPRK Secretariat Bireuen. Based on the analysis of sample data of 30 employees of the DPRK Bireuen secretariat, from the results of the correlation analysis approach, the correlation of work motivation and work environment to the performance was 0.854, including high. So that there is 72.9% contribution to work motivation and work environment variables on employee performance. From the results of the multiple linear regression analysis approach, it was proven that work motivation had an effect on performance, and the work environment also had an effect on performance, with a regression model $Y = -7.921 + 1,182 X_1 + 1,419 X_2$ The influence of the work environment was higher than work motivation.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Secretariat Performance of DPRK Secretariat Bireuen.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Demikian pula dengan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRK) di setiap daerah Provinsi Aceh. DPRK merupakan unsur

pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD adalah (1) Sekretariat DPRD Kabupaten mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. (2) Sekretariat DPRD atau DPRK dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: a) Penyelenggaraan administrasi kesekretariat DPRK; b) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRK, c) Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD, d) Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli apabila diperlukan

oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Lingkungan kerja tempat pegawai atau karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Kustrianingsih Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiholan (2014) menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Provinsi Jawa Tengah, dan juga Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang.

Demikian pula penelitian dari Mishan (2014) tentang *"The Influence Of Teacher Working Motivation And Organization Culture On Teachers' Performance At The State Senior High Schools In Sibolga"*, menyatakan motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas pendidikan setempat. Dalam upaya memperbaiki budaya organisasi di lingkungan SMAN se Kota Sibolga.

Pemerintah Pusat di daerah yang jauh haruslah memberikan perhatian yang serius untuk peningkatan kinerja. Tujuan dari penilaian ini yaitu: (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen. (2) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen, dan (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Gibson (1996:70) mengatakan: "Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sejalan, Bambang Guritno dan waridin (2005:63) mengatakan bahwa "kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Robbins, 2006:684).

Mathis dan Jackson (2002:81) bahwa : Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut:

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Mahsun, dalam bukunya Pengukuran Kinerja sektor Publik (2006:25) menjelaskan “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi”.

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur-No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :1) kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, 2) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan 4) tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:67-68) ialah Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi (2) yaitu :kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.

Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut.

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar

bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;

- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:178) “motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar diri pekerja, memulai pekerjaan yang berhubungan dengan usaha, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan. Sedangkan Robbins dan Judge (2008:209) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan”.

Menurut Manullang (2002:23) bahwa “motivasi merupakan hal yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain”.

Kemudian Mathis dan John (2009) menjelaskan “Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan”.

Menurut Steers & Porter (1983) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan Maslow berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*): Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi
3. Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*): kebutuhan yang disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*): rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sarwoto (2007:26): terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik. Merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan studi kasus pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen. Dan metode analisisnya dengan

descriptive dan *inferensial*. Analisis ini adalah melalui pendekatan data kuantitatif. Sehingga dapat dianalisis secara statistik inferensial

Analisis Inferensial atau Statistik inferensial yang digunakan dalam teknik analisis adalah menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple*). Dengan menggunakan teknik analisis tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut analisis korelasi (hubungan antar variabel) dan regresi (model hubungannya). (Arikunto; 2006).

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrumen penelitian dan desain sampel yang digunakan. Adapun operasional variable dinyatakan sebagai berikut:

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam <i>journal of Applied Psychology</i> ,	1. Disiplin 2. Kerja sama 3. Keamanan 4. Kepuasan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik dan non fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, untuk memudahkan pengukuran konsep Lingkungan kerja	1. Kondisi Fisik 2. Kondisi non-fisik
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Bambang Guritno dan waridin (2005:63)	• Kuantitas Hasil Kerja • Kualitas Hasil Kerja • Ketepatan Waktu Kerja

Analisis data sesuai dengan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang di dituangkan dalam desain penelitian adalah dilakukan dengan (1) analisis deskriptif dan (2) analisis inferensia dengan Regresi.

Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian berkaitan dengan variabel yang dihubungkan, yakni a). Hubungan antara motivasi dan kinerja, b) hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Analisis regresi mengindikasikan kepentingan relatif satu atau lebih variabel dalam memprediksi

variabel lainnya (James dan Anthony, 2001). Sementara itu Gujarati menyatakan Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 1995).

Secara model regresi, untuk penelitian ini dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dengan : Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = Error estimated (kesalahan yang terjadi)

Sejauh mana model hubungan (Regresi) ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapan (fenomena), maka ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi, berkaitan dengan data dan variabel analisis yang berkaitan dengan model regresi yang dibangun. Yaitu asumsi Normalitas, asumsi Multikolinieritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas. Sedangkan dalam memutuskan kecocokan dan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dilakukan uji signifikansi (kecocokan) model regresi dan uji signifikansi koefisien regresi. Kedua hal ini dipakai uji statistik F-snedekor dan t-student..

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Responden penelitian yakni mengambil sampel 30 orang pegawai di Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen.

Umumnya berusia 40-49 tahun, yakni sejumlah 50 persen, dan dibawah 40 tahun sebanyak 26,7 %. Dari hal ini dapat dinyatakan pegawai masih dalam usia produktif yang mampu bekerja lancar dan menyelesaikan tugas-tugas di Sekretariat DPRK. Sekitar 33 persen lulusan Sarjana dan Pascasarjana, 19 persen diploma, dan 48 persen jenjang SLTA. Dari aspek masa kerja pegawai, umumnya sudah baik, karena banyak yang telah bekerja diatas 10 tahun yakni 52,38 persen. Dengan lamanya pegawai telah bekerja, akan menjamin tingkat pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme pegawai menyelesaikan dan mengetahui pekerjaannya.

Berdasarkan hasil angket tentang pencapaian atau tingkat motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah 78,78 %. Dari hasil ini sudah

hampir menunjukkan tingkat yang baik walaupun belum optimal. Sedangkan hasil pencapaian atau tingkat lingkungan kerja di Sekretariat DPRK Bireuen berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah 78,8 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung kerja sebesar 78,8%, hal ini sudah baik, walaupun belum optimal.

Hasil pendataan sekunder tentang Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen, dengan menggunakan data tahun 2018, diperoleh dari perhitungan 60% Sasaran kerja pegawai ditambah 40% dari perilaku kerja, maka nilai kinerja memiliki rata-rata 76,16 dengan nilai terbesar 91,33 dan terkecil 62,1 serta keragaman (Varians) nya adalah 71,2 point. Jadi kinerja pegawai masuk kategori baik, walaupun belum optimal. Karena terdapat 15 pegawai (30 persen) kinerja atas dasar nilai SKP yang dibawah nilai 75.

Analisis Inferensia

Hasil pengolahan data dengan SPSS dan dari hasil uji hipotesis, penelitian ini menyatakan, terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam persamaan matematis dinyatakan sebagai ; $Y = - 7,921 + 1,182 X_1 + 1,419 X_2$ (X₁ = Motivasi kerja, X₂ = Lingkungan kerja) terhadap Kinerja (Y) . Dari model tersebut menyatakan a). Jika motivasi kerja meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja akan meningkat sebesar 11,82 persen. Dan jika dukungan lingkungan kerja meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 14,19 persen. Pengaruh lingkungan kerja lebih tinggi dari pada motivasi kerja.

Berdasarkan ukuran koefisien korelasi, dinyatakan korelasi variable X₁, dan X₂ terhadap Y sebesar R = 0,854; Sehingga koefisien determinasinya maka R² = 72,9 %, artinya sebesar 72,9 % kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Secara terpisah, korelasi masing-masing variable bebasnya adalah r₁ = 0,8187 dan r₂ = 0,8272. Sehingga kontribusi motivasi terhadap kinerja sebesar 67,02 %. Dan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,43 %.

Para ahli, seperti Mathis dan Jackson dalam Purba (2009:10) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan organisasi. Komponen kinerja yang menunjukkan hubungan antara kinerja, usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik beberapa simpulan penelitian, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pencapaian atau tingkat motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen diperoleh sebesar 78,78 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat yang baik walaupun belum optimal. Sedangkan dukungan lingkungan kerja di Sekretariat DPRK Bireuen dalam mendukung kerja pegawai mencapai 78,8 %. Dari hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung kerja sebesar 78,8%, hal ini sudah baik, walaupun belum optimal.
2. Tingkat Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen, dengan menggunakan data tahun 2018, didasarkan pada perhitungan sasaran kinerja pegawai diperoleh rata-rata 76,16. Jadi kinerja pegawai masuk kategori baik, walaupun belum optimal.
3. Dari hasil pendekatan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), dan lingkungan kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap kinerja (Y) Pengaruh lingkungan kerja lebih tinggi dari pada motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, (2006), *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta Jakarta.
- Bambang Guritno dan waridin (2005), Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Katz & Kahn, (1966) Formal Organization San Fransisco.(dalam *Journal of Applied Psychology* 2009 Vol. 94 No. 4. 927 –944 .
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama, kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali Imam, (2002). *Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson,James, John M. Ivancevich, dan Donnely, (1996), *organisasi dan manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati Damodar N., (2003), *Basic Econometrics*” fourth edition McGraw-Hill.
- Joko Purnomo, (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, *http : Jurnal Daya Saing_8_4 doc*. Diakses : 12-07-2008
- S. Komaruddin, (2006). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, Imma Helianti. (2004). Studi korelasional antara kecerdasan Adversity dan Motivasi berprestasi dengan kinerja Lembaga, *Jurnal pendidikan Penabur*; No.02/thn III/Maret 2004,p19).
- Mahsun,Mohammad, (2006). *Pengukuran Kinerja sector Publik*, Cetakan Penerbit BPFE. Yogyakarta.Pertama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001), *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Tenth Edition. South Western: By homson Collection.New York.
- Rivai dan Basri, (2005), *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan daya saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, (2006) *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Ruky S.Achmad, (2001). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*.Jakarta:Gramedia.
- Sarwono Jonathan, (2007), *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset Scott & Pandey.
- Stephen P Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi-10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan-9. Bandung: Penebit Alfabeta.
- Umar, Husein (2003), *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.