

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA PERAN
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR**



Oleh:

RIKAYANI
2061201047

**Diajukan untuk memenuhi salah Satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Oktober 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.	Ketua
2.	Syapariddin Syachrani, SE, MM	2.	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : RIKAYANI
NPM : 20.61201.047
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Nilai Angka/Huruf : **72,92 / = B =**
Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

Mengetahui

Pembimbing II

Syapariddin Syachrani, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA MAKMUR JAYA KECEMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Diajukan Oleh : RIKAYANI

NPM : 2061201047

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I



Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM

NIDN. 1114047902

Menyetujui,

Dosen Pembimbing II



Syaparliddin Syachrani,SE,MM

NIDN. 1113108701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM

NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Oktober 2025

LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

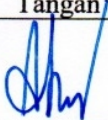


Nama : Rikayani

NPM : 2061201047

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR.

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

NO	Dosen penguji	Bagian yang Di revisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP,MM	1.Kesimpulan dan Saran	
2.	Syaparliddin Syachrani, SE,MM	-	
3.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM	1. Cocokan gap dan data 2. Perbaikan penulisan 3. Judul	

RIWAYAT HIDUP



Nama penulis Rikayani dilahirkan di Berru, 09 Oktober 1999, merupakan anak pertama dari Bapak Jusman dan Ibu Suarni, Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2006 di SD Inpres 12/79 Hulo, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. dan melanjutkan ke SMPN 4 Kongbeng tahun 2012 dan lulus tahun 2015 dan melanjutkan ke SMK Hidayatul Mutadiin Kongbeng pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018, kemudian ditahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Pada tahun 2023, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Tanah Merah, Samarinda selama satu bulan terhitung sejak tanggal 1 agustus 2023 hingga 31 agustus 2023, kemudian penulis melakukan penelitian skripsi pada Kantor Kecamatan Kongbeng dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng** “

Rikayani

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa puji dan syukur kepada tuhan yang maha Esa, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Melalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara spiritual dan moral. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama saya sampaikan kepada

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., MT selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan serta kesulitan dalam penulisan skripsi.
4. Bapak Syaparliddin Syachrani, SE, MM selaku dosen II yang telah bersedia memberikan bimbingan, solusi, arahan dalam menyusun skripsi dan telah memberikan ilmu serta solusi di setiap permasalahan dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan
7. Kedua Orang Tua saya ayah tercinta Jusman dan ibu saya tercinta Suarni yang telah memberikan dukungan dan doa selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada bapak camat dan segenap jajaran Kantor Kecamatan Kongbeng yang telah banyak membantu dan memberikan informasi mengenai kantor yang saya teliti.
9. Segenap keluarga kakak, abang dan adik tersayang, yang selalu memberikan dukungan dan doa selama proses masa perkuliahan.
10. Seluruh teman-teman, seangkatan terutama manajemen kelas B angkatan 2020 yang selalu mengisi hari-hari yang menyenangkan selama masa perkuliahan

Samarinda, Oktober 2025

Rikayani

NPM. 2061201047

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II DASAR TEORI	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Tinjauan Teori	9
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.2.3. Tujuan Dan Fungsi Tujuan Sumber Daya Manusia	10
2.3. Kinerja	12
2.3.1. Pengertian Kinerja	12
2.3.2. Faktor kinerja	13
2.3.3. Indikator Kinerja	15
2.3.4. Tujuan Kinerja	17
2.4. Lingkungan Kerja	18
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	18

2.4.2	Jenis Lingkungan Kerja	18
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja	19
2.5.	Motivasi	21
2.5.1	Pengertian Motivasi	21
2.5.2	Fungsi Motivasi	22
2.5.3	Tujuan Motivasi	23
2.5.4	Indikator Motivasi Kerja	24
2.6.	Peran Pemimpin	26
2.6.1	Pengertian Peran Pemimpin	26
2.6.2	Indikator Peran Pemimpin	27
2.7.	Model/Gambar Konseptual	29
2.8.	Hipotesis atau Pernyataan Penelitian	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31

3.1.	Metode Penelitian	31
3.2.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	31
3.2.1.	Variabel Penelitian	31
3.2.2.	Definisi Operasional	32
3.3.	Populasi Dan Sempel	33
3.4.	Sumber data	34
3.4.1	Data Primer	35
3.4.2	Data Sekunder	35
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Wawancara	35
3.5.2	kuesioner	35
3.5.3	Studi Pustaka	36
3.6.	Uji Persyaratan Instrumen	36
3.6.1	Uji Validitas	36
3.6.2	Uji Reliabilitas	37
3.7.	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1	Uji Normalitas	38
3.7.2	Uji Multikolinearitas	38
3.7.3	Uji Heterokedasitas	39
3.7.4	Uji Linearitas	39
3.8.	Metode Analisis Data	40
3.8.1	Regresi Linier Berganda	40
3.8.2	Koefisien Korelasi (R)	40
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.9.	Pengujian Hipotesis	42
3.9.1	Uji F	42

3.9.2 Uji T	43
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	44
4.1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Kongbeng	44
4.2. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.3. Visi dan Misi	45
4.3.1 Visi Kantor Kecamatan Kongbeng	45
4.3.2 Misi Kantor Kecamatan Kongbeng	46
4.4. Struktur Organisasi	46
4.5. Analisis Deskriptif Data Responden	48
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
5.1. Analisis Data Penelitian	50
5.1.1 Analisis Lingkungan Kerja	50
5.1.2 Analisis Motivasi	52
5.1.3 Analisis Peran Pemimpin	55
5.1.4 Analisis Kinerja Pegawai	58
5.2. Uji Persyaratan Instrumen	60
5.2.1. Uji Validitas	60
5.2.2. Uji Reliabilitas	63
5.3. Uji Asumsi Klasik	64
5.3.1. Uji Normalitas	64
5.3.2. Uji Multikolinieritas	65
5.3.3. Uji Heterokedasitas	66
5.3.3 Uji Lilinearitas	67
5.4. Metode Analisis Data	68
5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda	68
5.4.2. Uji Koefisien Korelasi (R)	69
5.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	70
5.5. Uji Hipotesis	71
5.5.1. Uji F	71
5.5.2. Uji T	72
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	77
6.1. Kesimpulan	77
6.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai	2
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 3.2 Pengukuran Nilai Jawaban	36
Tabel 3.3 Korelasi	41
Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Umur Pegawai	48
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai	48
Tabel 4.3 Kategori berdasarkan Status Pegawai	49
Tabel 4.5 Kategori Berdasarkan Agama Pegawai	49
Tabel 5.1 Variabel X1 Lingkungan Kerja	50
Tabel 5.2 Variabel X2 Motivasi	53
Tabel 5.3 Variabel X3 Peran Pemimpin	55
Tabel 5.4 Variabel Y Kinerja Pegawai	58
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	61
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	61
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Peran Pemimpin.....	62
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smiernov	65
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.12 Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	70
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 5.17 Hasil Uji F	71
Tabel 5.18 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.7 Kerangka Konsep Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2. Dokumentasi Foto Kantor Kecamatan Kongbeng	91
Lampiran 3. Foto Bersama Pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng	91
Lampiran 4. Surat Balasan Penelitian	92
Lampiran 5. Data Kuesioner	93
Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS	100

ABSTRAK

Rikayani, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng. Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM dan Dosen Pembimbing II Bapak Syaparliddin Syachrani, SE,MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, serta peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, baik secara simultan maupun parsial.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng yang berjumlah 47 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan peran pemimpin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan peran pemimpin (X_3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi pegawai, dan semakin efektif peran pemimpin, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng. Dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi yang berkelanjutan, serta menerapkan kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif. Peneliti menyarankan agar pihak pimpinan Kecamatan terus memperbaiki tata ruang dan fasilitas kerja, memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, peran pemimpin, kinerja pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pada organisasi pemerintah daerah, kinerja menjadi satu hal yang penting untuk dapat diperhatikan. Mengingat hal ini merupakan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai tujuan pelayanan masyarakat yang optimal. Terutama pada tingkat Kecamatan, salah satu instansi pemerintah yang cukup dekat dengan masyarakat dan menjadi pintu utama bagi masyarakat untuk menerima pelayanan di masing-masing daerah mereka. Kinerja yang ada di tingkat Kecamatan juga menjadi prioritas utama dalam menunjang pelayanan masyarakat. Seperti pada Kantor Kecamatan Kongbeng, yang merupakan perpanjangan tangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur untuk bisa melayani masyarakat sekitar dengan lebih baik.

Tabel 1.2
Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai
pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur

No	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku kerja
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Ketepatan Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerja Sama
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019.

Pada tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang memiliki bobot sebesar 40%. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan perilaku yang ditunjukkan oleh para manajer dan rekan kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi awal peneliti, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai. Beberapa kondisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, tata ruang kantor, dan sirkulasi udara belum tertata dengan baik. Selain itu, aspek lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antar pegawai masih kurang harmonis. Kondisi ini tidak sesuai dengan teori

Sedarmayanti (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal lingkungan kerja dan realitas di Kantor Kecamatan Kongbeng.

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi juga menjadi peran penting dalam pelaksanaan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang diarahkan pada suatu tujuan atau sebuah penghargaan. Berdasarkan pengamatan, motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng cenderung menurun karena kurangnya penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karier, dan tidak adanya sistem penghargaan yang jelas bagi pegawai berprestasi. Hal ini bertentangan dengan pandangan Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Sejumlah penelitian terdahulu seperti Al-Kharabsheh et al. (2023) dan Subrahmanyam & Henari (2023) juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun kondisi di Kantor Kecamatan Kongbeng menunjukkan adanya *research gap* antara teori dan kenyataan empiris.

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja adalah peran pemimpin. Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Kongbeng masih menunjukkan kelemahan dalam hal pengarahan, komunikasi, dan pemberian motivasi kepada bawahan. Pimpinan kurang berperan aktif dalam memberikan bimbingan dan dorongan

semangat kerja kepada pegawai. Kondisi ini berlawanan dengan hasil penelitian Iwah et al. (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan kondisi nyata di lapangan terkait lingkungan kerja, motivasi, dan peran pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam melalui penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi serta peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur ?
4. Apakah ada pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi serta peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang berkepentingan ingin menggunakan hasil penelitian sebagai bahan perbandingan terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.

- b. Sebagai sumber informasi dalam penelitian selanjutnya terkait kinerja pegawai.
- c. Untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan proposal ini, maka masing-masing bab telah disusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab 1 menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Pada bab 2 menguraikan tentang penelitian terdahulu yang penulis angkat sebagai pedoman dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian ini, memuat tentang, model konseptual yang akan diangkat dan mengemukakan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 menguraikan tentang jenis metodologi yang akan penulis pakai, teknik pengambilan data dan alat analisis yang akan penulis ambil dalam pengujian hipotesis.

BAB IV : OBJEK PENELITIAN

Pada bab 4 berisi tentang gambaran umum tentang objek yang diteliti yaitu Kantor Kecamatan Kongbeng.

BAB V : ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Pada bab 5 berisi tentang analisis dan pembahasan dari uji yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 6 berisi tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian ini.

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Makmur Jaya, penulis telah banyak membaca beberapa penelitian dengan maksud yang sama, tetapi khusus untuk judul yang diajukan di Kantor Desa Makmur Jaya, penelitian ini adalah yang pertama dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang saya ambil sebagai referensi yang relevan dengan penelitian saya.

1. Penelitian I Wayan Sukada (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Abang Karangasem”. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Sumber data yang dipakai yaitu sumber data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan kuisioner. Teknik sampling menggunakan total sampling, yaitu 30 orang. Analisis data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat, yaitu 68,1%, dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai. Perbedaan: Variabel Peran Pemimpin, Lokasi penelitian, besaran sampel penelitian. Persamaan: Teknik sampling, variable Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Penelitian IGG Krishna Yogi Widyantara, Diah Rusminingsih (2023) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Teknik sampling penelitian ini adalah metode sampel jenuh dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden. Hasil penelitian ini bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang. Perbedaan: Variabel Peran Pemimpin, Variable Motivasi, Lokasi penelitian, besaran sampel penelitian, teknik sampling. Persamaan: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Metode penelitian.
3. Peneliatian Irna Iwah, Andi Irfan, Jumaidah Jumaidah (2023) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kecamatan Tommo, Kabupaten Mamuju”. Metode penelitian ini ialah kuantitatif dengan jumlah responden 80 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan ialah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Variabel Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Variable Motivasi, Lokasi penelitian, besaran sampel penelitian, teknik sampling. Persamaan: Kinerja Pegawai, metode penelitian.

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Panggabean (2022) Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Kemudian menurut Handoko (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan seleksi, pembangunan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, perngkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2021). Selanjutnya menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2022) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (Non material/ non financial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riil) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.2.3 Tujuan dan Fungsi Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2022) bahwa Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Selanjutnya menurut Hasibuan (2022) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Sofyandi (2021) menyebutkan pada dasarnya berbagai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat dikategorikan pada empat jenis yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi (2021) tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan serta dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tujuan tugas-tugas tertentu.

Gibson (1996) Kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Torang (2020) Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional

prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2020) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, dimana informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Usman (2020) Kinerja adalah produk yang dihasilkan seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Rivai (2022) bahwa Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Luthans (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi, Kepemimpinan, komitmen kerja, Lingkungan Kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan disiplin kerja.

Berikutnya menurut Mathis (2021) oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka, yaitu bagaimana kinerja karyawan saat diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang mereka miliki serta hasilnya.

2. Motivasi, yaitu serta dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja seperti pemberian tunjangan pekerjaan, kenaikan gaji, dan lainnya.
3. Dukungan yang diterima, yaitu pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa kompensasi seperti fasilitas sarana penunjang (tempat ibadah, kantin, tempat olahraga, dll) pelatihan dan pengembangan pengetahuan untuk pekerjaan maupun penghargaan berupa financial maupun non-financial atas prestasi kerja untuk pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu adanya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi, yaitu jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Luthans (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi, Kepemimpinan, komitmen kerja, Lingkungan Kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan disiplin kerja.

Simanjuntak (2021) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu :

- a. Kompetensi individu seperti kecerdasan, motivasi Kerja, disiplin bekerja, dan etos kerja.
- b. Dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja.

- c. Dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis, dan pengembangan karir.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif meliputi : “Aspek kuantitatif yaitu proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif yaitu : ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (Keluhan/keberatan konsumen/masyarakat)”.

Menurut Dharma (2021) indikator–indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

- b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2022) mengemukakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu kinerja dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangan karirnya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong (2022) Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Sedarmayati (2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Saydam (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2022) ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayati, 2022). Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat dalam Putra, Fariz Ramanda, dkk, 2021). Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat

bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya (Putra, Fariz Ramanda, dkk, 2021).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2022) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan menurut Nitisemito (2021) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Putra, Fariz Ramanda, dkk (2021) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2021) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan,

sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Berikut ini adalah unsur indikator dari lingkungan kerja fisik, yaitu :

(Rahmawanti, dkk, 2021; Sedarmayanti, 2022)

- a. Tata Letak Ruang
 - b. Pencahayaan/Penerangan
 - c. Sirkulasi Udara
 - d. Alat dan Perlengkapan Kerja
3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2023) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara pemimpin dengan pegawai maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Berikut adalah unsur indikator lingkungan kerja non fisik:

(Rahmawanti, dkk, 20214; Cokroaminoto, 2020)

- a. Hubungan pemimpin dengan pegawai
- b. Suasana kekeluargaan.
- c. Hubungan Antara Rekan Kerja

2.5. Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2019), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2022), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Umar (1999) dalam Tampi (2021), motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins Stephen (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh

kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2021) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2021), motivasi merupakan dorongan yang memunculkan gairah aktivitas supaya dapat bekerja sama, efektif, dan berhubungan terhadap semua upaya yang dilakukannya dalam memperoleh kepuasan.

Adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercukupi pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

2.5.2 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2022) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2021), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian.

2.5.3 Tujuan Motivasi

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan motivasi yaitu : Hasibuan (2022)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas pegawainya.

Sejalan dengan menurut Sunyoto Danang (2019) bahwa tujuan motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi atau instansi.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Sunyoto (2019), menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Atas dasar hal tersebut, indikator yang dapat memotivasi karyawan dengan berdasarkan kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan dan minuman, perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2022), Motivasi kerja memiliki 3 unsur, yaitu :

1. Arah tingkah laku, yaitu menunjukkan tindakan seseorang ketika mengerjakan tugas.
2. Besar usaha, yaitu usaha perjuangan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai perilaku.

3. Kegigihan, yaitu tingkat kegigihan memiliki makna seberapa kuat seseorang terus berusaha menjalankan tugasnya.

Sedangkan dimensi motivasi oleh David Mc Clelland yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2022) terdiri dari:

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya. Suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.
3. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain. Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

2.6. Peran Pemimpin

2.6.1 Pengertian Peran Pemimpin

Menurut Siswanto (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2020) memberikan pengertian kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.
2. Hubungan interaksi antar pengikut dan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama.
3. Proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk pencapaian sasaran.

Menurut Kartini Kartono (2021), fungsi atau peran dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan dalam kepemimpinannya harus mampu melaksanakan aktivitas yang mampu mengubah perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya atau organisasi yang telah disepakati bersama.

Sejalan dengan Sukmayanti (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi seseorang, kelompok atau organisasi agar mau mengikuti dan menuruti apa yang telah menjadi keputusan atau ketetapan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.6.2 Indikator Peran Pemimpin

Dimensi yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Senge dalam Sedarmayanti (2020) dan Sukmayanti (2021) yang menyatakan tentang tugas/pekerjaan pemimpin meliputi (1) Pemimpin sebagai perancang, (2) Pemimpin sebagai guru, dan (3) Pemimpin sebagai pelayan.

Sedangkan menurut Kartono (2021) dan Lisa Paramita (2017) bahwa indikator peran kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Pegawai

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

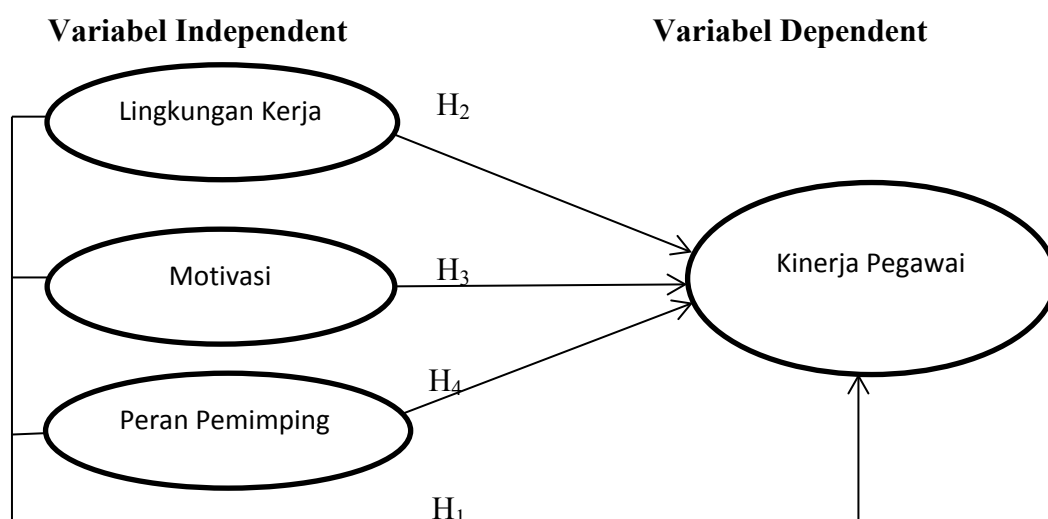
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.7. Model / Gambaran Konseptual

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dibentuklah kerangka pikir atau kerangka konseptual yang menunjukkan gambaran hubungan antara variabel Independent (X) terhadap variabel Dependen (Y). Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Skema 3.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Suryabrata, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Peran Pemimpin Secara Bersamaan positif & signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur..
2. H2 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
3. H3 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.
4. H4 : Ada Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kantor Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiono, 2020).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai berikut :

1. Variabel Independent

Variabel Independen atau variabel bebas yaitu variabel penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2020). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Peran Pemimpin (X3).

2. Variabel Dependent

Variabel terikat atau dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2020). Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Sugiyono (2020) merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel penelitian memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel – variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional dari variabel - variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
X ₁ = Lingkungan Kerja	Keseluruhan sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara pegawai diperlakukan di tempat kerja oleh pimpinan dan rekan kerjanya, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata Letak Ruangnya 2. Pencahayaan/Penerangan 3. Hubungan Pimpinan dengan Pegawai 4. Hubungan antara Rekan Kerja 5. Suasana kekeluargaan.
X ₂ = Motivasi Kerja	Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.	
X ₃ = Peran Pemimpin	Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi seseorang, kelompok atau organisasi agar mau mengikuti dan menuruti apa yang telah menjadi keputusan atau ketetapan untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin sebagai perancang 2. Pemimpin mampu berkomunikasi menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain.
Y = Kinerja Pegawai	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugasnya oleh pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kuantitas. 2. Tingkat kualitas. 3. Tingkat ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerjasama.

3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2020) Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi objek kegiatan statistik baik yang berupa instansi pemerintah, lembaga, organisasi, orang, benda maupun objek lainnya. Selanjutnya Sampel adalah

sebagian unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng, yang berjumlah 47 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut (Sugiono, 2020). Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan *Total Sampling*, yaitu mengambil sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang dalam waktu satu bulan. Sebagaimana Sugiono (2020) mengemukakan bahwa jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang maka menggunakan teknik total sampling, yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi

3.4 Sumber Data

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2020) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner atau angket.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020) Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang diolah seperti buku, dokumen, jurnal dan data internet yang mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Yaitu berdiskusi dengan pertanyaan yang penulisan ajukan secara langsung kepada kepala bidang yang diberi wewenang untuk memberikan jawaban atau penjelasan yang berhubungan penelitian.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar luas.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *questionnaire* (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden, yang memiliki indeks skala likert 1 - 4. Menurut Sugiyono (2020) skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel-variabel penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya diukur dengan menggunakan skala Likert pada rentang angka 1 sampai dengan 4, dengan batasan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pengukuran Nilai Jawaban

No	Item Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2020)

3.5.3 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode menggali sumber-sumber referensi ilmiah yang mendukung penelitian yang dilakukan dan bersumber dari literature-literatur terdahulu dan menjadikannya sebagai sumber tujuan atau pustaka

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Validitas instrument adalah sejauh mana instrumen itu merekam/mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam/diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Hasil uji

validitas melihat nilai *Corrected Item – Total Correlation* (r_{Hitung}) dengan kriteria sebagai berikut : (Sugiyono, 2020)

- 1) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (Pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok dalam waktu yang berlainan. Karena hasilnya yang konsisten itu, maka instrumen itu dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*) (Suryabrata, 2020). Menurut pendapat Prayitno (2020) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (Misal 1-4 atau 1-5).

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama ukurannya (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah *valid*. Menurut Sekaran (2020) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

- 1) $\text{Cronbach's alpha} < 0,6 =$ reliabilitas buruk

- 2) Cronbach's alpha 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima
- 3) Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melakukan pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS.

Menurut Ghozali, dalam buku widodo (2017:80) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual terdapat distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (Dalam Widodo, 2017:38) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independent) dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus bebas dari gejala multikolinearitas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal, artinya independen sama dengan nol. Dalam uji

multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Varian Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi

3.7.3 Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, dalam buku Widodo (2017:78) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu dengan pengamatan yang lain maka dapat disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yakni melihat Uji Scatterplot.

3.7.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Pengujian linearitas dilakukan dengan SPSS, dengan syarat : (Imam Machali, 2020)

- a. Taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$)
- b. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear.
- c. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

3.8 Model Analisis Data

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun rumus regresi linier berganda sebagai berikut : (Sugiyono, 2021).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y =Variabel dependen

X =Variabel independen

a =Konstanta

b =Koefisien regresi

e = Standard Error

3.8.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Semakin besar nilai R, maka semakin kuat hubungan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Besar kecilnya hasil yang didapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3**Tabel Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan

Sumber: Sugiyono (2021)

Keterangan Tabel :

1. Jika interval koefisien 0,00 – 0,199 artinya tingkat hubungan variabel independent dan dependent sangat rendah.
2. Jika interval koefisien 0,20 – 0,399 artinya tingkat hubungan variabel independent dan dependent rendah.
3. Jika interval koefisien 0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan variabel independent dan dependent sedang/ cukup.
4. Jika interval koefisien 0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan variabel independent dan dependent kuat.
5. Jika interval koefisien 0,80 – 1,000 artinya tingkat hubungan variabel independent dan dependent sangat kuat.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. R^2 ini mempunyai jangkauan antara 0 dan 1. Semakin dekat ke 1 semakin besar proporsi

variabel bebas tersebut menjelaskan variabel tidak bebas. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : Sugiyono (2021)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi.

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Menurut Sugiono, Uji hipotesis dengan Uji F digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui tingkat Signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat maka digunakan rumus sebagai berikut : Sugiyono (2021)

$$F\text{-Test} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ maka secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \neq 0$ maka secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.2 Uji T (Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus Uji T adalah sebagai berikut : Sugiyono (2021)

$$t\text{-Test} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = n-k-1

n = jumlah sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Jika t hitung $>$ t tabel, atau Sig $<$ 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika t hitung $<$ t tabel, atau Sig $>$ 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = n – 2

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Kongbeng

Kabupaten Kutai Timur dibentuk pada Oktober 1999 sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai. Seiring waktu, untuk meningkatkan pelayanan administrasi, beberapa kecamatan baru dibentuk. Kongbeng menjadi salah satu dari kecamatan baru yang terbentuk. Kecamatan Kongbeng dimekarkan dari kecamatan Muara Wahau sekitar tahun 2001. Pemekaran ini bertujuan untuk mendekatkan pelayanan administrasi kepada masyarakat yang tinggal di wilayah tersebut. Kecamatan Kongbeng merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Kutai timur dengan 7 wilayah administratif yang terdiri dari 7 Desa yaitu Miau Baru, Makmur Jaya, Marga Mulia, Suka Maju, Sidomulyo, Sri Pantun dan Kongbeng Indah. Luas wilayah Daratan Kecamatan Kongbeng adalah 5724.32 Km². Desa yang terluas daratannya adalah Desa Miau Baru dengan Luas Wilayah 388.32 Km².

4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Camat Kecamatan Kongbeng sama seperti Kantor Camat pada umumnya, merupakan unit pemerintahan daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di tingkat Kecamatan. Kecamatan Kongbeng merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Kutai Timur dengan 7 wilayah administratif yang terdiri dari 7 desa yaitu Miau Baru, Makmur Jaya, Marga Mulia, Suka Maju, Sidomulyo, Sri Pantun dan

Kombeng Indah berbatasan dengan Kabupaten Berau di sebelah utara, Berbatasan dengan Kecamatan Muara Wahau di sebelah selatan, berbatasan dengan Kecamatan Karang Bengalon di sebelah timur dan berbatasan dengan Kecamatan Muara Wahau di sebelah barat. Kantor ini dipimpin oleh Jumran, SE, M.Si yang dimulai sejak tahun 2023 sampai sekarang sudah menjabat selama 2 tahun.

Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur mempunyai beberapa pegawai sebanyak 47 pegawai guna untuk dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan koordinasi kegiatan di tingkat kecamatan serta pelayanan publik. Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur di bagi menjadi beberapa bagian yaitu ; Sekretaris Camat, Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, Kasi Pemerintahan Umum, Kasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (PPPD), Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum.

4.3 Visi Dan Misi

4.3.1 Visi kantor Kecamatan Kongbeng

Visi Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yaitu “Terwujudnya Organisasi yang Mampu Menjalankan Fungsi Pelayanan, Koordinasi dan Fasilitas Pembangunan Menuju Terwujudnya Kongbeng Tertib, Ramah, Nyaman, Sejahtera, Indah dan Taqwa”

4.3.2 Misi Kantor Kecamatan Kongbeng

Misi Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, sebagai berikut :

1. Memberikan Pelayanan Prima di Bidang Administrasi Sesuai Kewenangan.
2. Meningkatkan Fungsi Koordinasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Baik Fungsional Maupun Struktural.
3. Mengembangkan Upaya Peningkatan Kapasitas Pemerintah Desa.
4. Mengembangkan Kegiatan Manajemen Internal yang Akuntabel dan Transparan.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang berfungsi untuk menunjukkan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Berikut ini adalah penjelasan tugas serta tanggung jawab dari divisi-divisi yang terlibat dalam struktur Kantor Camat Kecamatan Kongbeng :

1. Camat

Pimpinan tertinggi dikantor camat yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan pemerintahan ditingkat kecamatan.

2. Sekretaris Camat

Membantu camat dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan administrasi dan mengkoordinasikan kegiatan di kantor camat.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Membantu sekretaris camat dalam menjalankan tugas, yaitu Kasubag Perencanaan dan Keuangan serta Kasubag Umum dan Kepegawaian.

4. Kasi Pemerintahan Umum

Menangani urusan pemerintahan umum dan keagrariaan

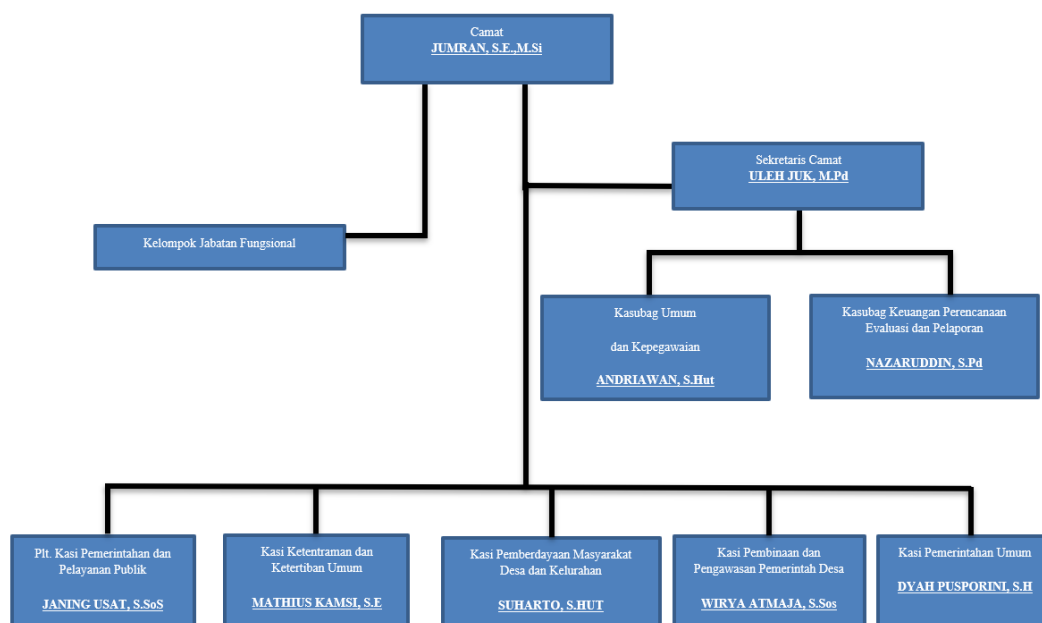
5. Kasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (PPPD)

Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa, serta memberikan fasilitasi dan supervisi terkait dengan pemerintahan desa di wilayah kecamatan.

6. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Menangani urusan ketertiban dan keamanan di wilayah kecamatan

Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Kongbeng dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Sumber :
 Profil Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Kongbeng (2025)

4.5 Analisis Deskriptif Data Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kutai Timur berjumlah 47 orang dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Umur

Tabel 4.1
Kategori Berdasarkan Umur Pegawai

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-25 tahun	22	46
2	26-40 tahun	25	54
	Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa dari 47 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar umur antara 26-40 tahun berjumlah 25 responden (54%), sedangkan umur antara 19-25 tahun berjumlah 22 responden (46%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	24	52
2	Laki – laki	23	48
	Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar jenis kelamin perempuan berjumlah 24 responden (55%), sedangkan laki – laki berjumlah 23 responden (45%).

3. Status Karyawan

Tabel 4.3
Kategori berdasarkan Status Pegawai

No	Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	28	60
2	P3K	19	40
	Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa dari 47 responden yang terlibat pada penelitian ini sebagian besar status pegawai PNS berjumlah 28 responden (65%), sedangkan status pegawai P3K berjumlah 19 responden (35%).

5. Agama

Tabel 4.5
Kategori Berdasarkan Agama Pegawai

No	Agama	Frekuensi	Persentase (%)
1	Islam	23	48
2	Kristen	24	52
	Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa dari 47 responden yang terlibat pada penelitian ini sebagian besar beragama Kristen berjumlah 24 responden (52%), sedangkan beragama Islam berjumlah 23 responden (48%).

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Analisis Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan peneliti melalui Google Form secara Offline dengan jumlah responden sebanyak 47 Pegawai yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel independen dan variabel dependen yang di jabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1 Variabel X1 Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Pimpinan di kantor selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai.	20	26	1	0	47
		43%	55%	2%	0%	100%
2	Pimpinan di kantor ini bersikap adil dan transparan dalam mengambil keputusan.	14	18	11	4	47
		29%	39%	24%	8%	100%
3	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik di kantor ini.	21	25	1	0	47
		45%	53%	2%	0%	100%
4	Suasana kekeluargaan sangat terasa di kantor kecamatan ini.	8	16	17	6	47
		17%	34%	37%	12%	100%
5	Kami sering mengadakan kegiatan informal di luar jam kerja untuk mempererat hubungan antar karyawan.	8	29	9	1	47
		17%	62%	19%	2%	100%
6	Kami bekerja sama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.	13	19	11	4	47
		28%	40%	23%	9%	100%
7	Pola kerjasama yang diterapkan di kantor ini	10	19	13	5	47

	efektif dan efisien.	22%	40%	28%	10%	100%
8	Setiap pegawai memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam tim kerja.	16	19	8	4	47
		34%	40%	17%	9%	100%
9	Setiap pegawai berperan aktif dalam mendukung tugas pemerintah dan pelayanan publik dengan semangat kebersamaan dan tanggung jawab bersama.	15	23	7	2	47
		32%	49%	15%	4%	100%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa variabel **Lingkungan Kerja** pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan indikator $X_{1.1}$ sebagian besar **Sangat Setuju** dan **Setuju** bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi terhadap semua pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah masing-masing 26 responden (55%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{1.2}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang dimana pimpinan bersikap adil serta transparan pada saat mengambil keputusan kepada semua pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 18 responden (39%) Setuju.

Kemudian, indikator $X_{1.3}$ sebagian besar menjawab **Setuju** berarti komunikasi antar pemimpin dan pegawai terjalin dengan baik di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju. Lalu, indikator $X_{1.4}$ sebagian besar menjawab **Setuju** dan **Tidak Setuju** berarti secara tidak langsung suasana kekeluargaan terasa netral di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 17 responden (37%) Tidak Setuju dan berjumlah 16 responden (34%) Setuju.

Berdasarkan, indikator $X_{1.5}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya kegiatan informal diluar jam kerja sangat mempengaruhi hubungan antar pegawai dengan baik yang ada di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 29 responden (62%) Setuju. Kemudian, indikator $X_{1.6}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya mereka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan hasil kerja kerjasama di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 19 responden (40%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{1.7}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pola kerjasama antar pegawai sudah sangat efektif dan efisien di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai timur yang berjumlah 19 responden (40%) Setuju.

Dan, indikator $X_{1.8}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pegawai memiliki tanggung jawab ketika dalam menjalankan pekerjaannya di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 19 responden (40%) Setuju. Lalu, indikator $X_{1.9}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pegawai berperan aktif dan semangat serta bisa bekerjasama dalam mendukung tugas untuk pemerintah serta pelayanan publik.

5.1.2 Analisis Motivasi

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan peneliti melalui Google Form secara Offline dengan jumlah responden sebanyak 47 Karyawan yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil rekapitulasi dari

kuesioner terkait variabel independen dan variabel dependen yang di jabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2 Variabel X2 Motivasi

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Fasilitas kerja yang disediakan (seperti ruang kerja, komputer, dll.) sudah memadai.	16	22	8	1	47
		34%	47%	17%	2%	100%
2	Lingkungan kerja saya bersih dan nyaman.	20	22	5	0	47
		43%	47%	10%	0%	100%
3	Saya yakin bahwa saya akan mendapatkan kepastian jenjang karir di kantor ini.	21	25	1	0	47
		45%	53%	2%	0%	100%
4	Peraturan dan kebijakan yang ada di kantor ini jelas dan adil.	20	27	0	0	47
		43%	57%	0%	0%	100%
5	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang solid di kantor ini.	23	23	1	0	47
		49%	49%	2%	0%	100%
6	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja dan atasan.	21	26	0	0	47
		45%	55%	0%	0%	100%
7	Saya merasa pekerjaan saya dihargai dan diakui oleh pimpinan.	20	26	1	0	47
		43%	55%	2%	0%	100%
8	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya peluang untuk promosi dan pengembangan diri.	24	21	2	0	47
		51%	45%	4%	0%	100%
9	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat.	20	27	0	0	47
		42%	58%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa variabel **Motivasi** pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan

indikator $X_{2.1}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya fasilitas kerja yang disediakan sudah cukup memadai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 22 responden (47%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{2.2}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya lingkungan tempat bekerja sudah nyaman dan bersih di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 22 responden (47%) Setuju. Kemudian, indikator $X_{2.3}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya akan mendapatkan kepastian jenjang karir di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju.

Lalu, indikator $X_{2.4}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya setiap peraturan dan kebijakan yang ada sudah sangat jelas dan adil di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 27 responden (57%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{2.5}$ sebagian besar menjawab **Sangat Setuju** dan **Setuju** artinya kerjasama antar pegawai sudah sangat solid dan baik di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 23 responden (49%) Sangat Setuju dan 23 responden (49%) Setuju. Kemudian, indikator $X_{2.6}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya antar pegawai dan pemimpin saling menghargai dan menghormati di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 26 responden (55%) Setuju. Dan, indikator $X_{2.7}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dihargai dan dihormati sesama pegawai dan pemimpin di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 26 responden (55%) Setuju. Kemudian, indikator $X_{2.8}$ sebagian besar menjawab **Sangat Setuju** artinya dengan

adanya peluang promosi dan pengembangan diri membuat setiap pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 24% responden (51%) Sangat Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{2,9}$ sebagai besar menjawab **Setuju** artinya setiap pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena kontribusi yang berarti bagi masyarakat di Kantor Kecamatan Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 27 responden (58%) Setuju.

5.1.3 Analisis Peran Pemimpin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan peneliti melalui Google Form secara Offline dengan jumlah responden sebanyak 47 Karyawan yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel independen dan variabel dependen yang di jabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.3 Variabel X3 Peran Pemimpin

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Pimpinan di kantor ini memiliki visi yang jelas dan mampu merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.	19	27	1	0	47
		41%	57%	2%	0%	100%
2	Pimpinan di kantor ini mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi.	21	25	1	0	47
		45%	53%	2%	0%	100
3	Pimpinan di kantor ini mampu membuat rencana kerja yang efektif dan efisien.	21	25	1	0	47
		45%	53%	2%	0%	100%

4	Pimpinan di kantor ini bersedia memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai.	18	28	1	0	47
		38%	60%	2%	0%	100%
5	Pimpinan di kantor ini mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi.	20	27	0	0	47
		43%	57%	0%	0%	100%
6	Pimpinan di kantor ini memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja pegawai.	22	25	0	0	47
		47%	53%	0%	0%	100%
7	Pimpinan di kantor ini bersedia mendengarkan aspirasi dan keluhan pegawai.	21	26	0	0	47
		44%	56%	0%	0%	100%
8	Pimpinan di kantor ini peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	21	25	1	0	47
		45%	53%	2%	0%	100%
9	Pimpinan di kantor ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.	22	25	0	0	47
		47%	53%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa variabel **Peran Pemimpin** pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan indikator $X_{3,1}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pimpinan memiliki visi yang jelas dan mampu merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 27 responden (57%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{3,2}$ sebagian besar menjawab Setuju artinya pimpinan mampu mengidentifikasi peluang serta tantangan yang dihadapi organisasi di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju. Kemudian, indikator $X_{3,3}$ sebagian besar menjawab Setuju artinya Pimpinan mampu membuat rencana kerja yang efektif dan efisien di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju.

Berdasarkan, indikator $X_{3,4}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pimpinan selalu bersedia memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 28 responden (60%) Setuju. Dan, indikator $X_{3,5}$ sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan potensi dalam diri mereka di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 27 responden (57%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{3,6}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pimpinan selalu memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju.

Kemudian, indikator $X_{3,7}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pimpinan dikantor selalu bersedia mendengarkan aspirasi serta pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 26 responden (56%) Setuju. Lalu, indikator $X_{3,8}$ sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pimpinan memberikan rasa kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju. Selanjutnya, indikator $X_{3,9}$ sebagai besar menjawab **Setuju** yang artinya pimpinan selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 25 responden (53%) Setuju.

5.1.4 Analisis Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan peneliti melalui Google Form secara Offline dengan jumlah responden sebanyak 47 Karyawan yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel independen dan variabel dependen yang di jabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.4 Variabel Y Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Pegawai di kantor ini secara konsisten menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan.	16	19	11	1	47
		34%	41%	23%	2%	100%
2	Hasil pekerjaan pegawai di kantor ini selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.	15	31	1	0	47
		32%	66%	2%	0%	100%
3	Pegawai di kantor ini teliti dan akurat dalam menyelesaikan.	14	22	12	0	47
		29%	46%	25%	0%	100%
4	Pegawai di kantor ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	12	24	10	1	47
		26%	51%	21%	2%	100%
5	Pegawai di kantor ini mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien.	13	26	7	1	47
		27%	56%	15%	2%	100%
6	Tingkat kehadiran pegawai di kantor ini sangat baik.	13	19	12	3	47
		28%	41%	25%	6%	100%
7	Pegawai di kantor ini selalu hadir tepat waktu.	16	18	13	0	47
		34%	39%	27%	0%	100%

8	Pegawai di kantor ini mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	10	32	5	0	47
		21%	68%	11%	0%	100%
9	Pegawai di kantor ini bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan.	16	30	1	0	47
		34%	64%	2%	0%	100%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa variabel **Kinerja Pegawai** pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan indikator Y_1 sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pegawai memiliki konsisten dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 19 responden (41%) Setuju. Selanjutnya, indikator Y_2 sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya hasil pekerjaan pegawai selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 31 responden (66%) Setuju.

Lalu, indikator Y_3 sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pegawai sangat teliti dan akurat dalam menyelesaikan tugas di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 22 responden (46%) Setuju. Kemudian, indikator Y_4 sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 24 responden (51%) Setuju. Dan, indikator Y_5 sebagian besar menjawab **Setuju** artinya setiap pegawai mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan secara efisien dan baik di Kantor

Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 26 responden (56%) Setuju.

Berdasarkan, indikator Y_6 sebagai besar menjawab Setuju yang artinya tingkat kehadiran pegawai sangat baik di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 18 responden (39%) Setuju. Selanjutnya, indikator Y_7 sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pegawai selalu tepat waktu di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 20 responden (43%) Setuju. Kemudian, indikator Y_8 sebagian besar menjawab **Setuju** yang artinya pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 32 responden (68%) Setuju. Lalu, indikator Y_9 sebagian besar menjawab **Setuju** artinya pegawai selalu bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 30 responden (64%) Setuju.

5.2 Hasil Uji Instrumen

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebanyak 9 item pertanyaan yang diperoleh seluruhnya nilai r hasil (*Corrected Item - Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0.288 ($df = n - 2 = 47 - 2 = 45$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pertanyaan yaitu valid.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Validitas	Keterangan
1.	X1.1	0.288	0.399	$0.288 < 0.399$	Valid
2.	X1.2	0.288	0.841	$0.288 < 0.841$	Valid
3.	X1.3	0.288	0.483	$0.288 < 0.483$	Valid
4.	X1.4	0.288	0.788	$0.288 < 0.788$	Valid
5.	X1.5	0.288	0.380	$0.288 < 0.380$	Valid
6.	X1.6	0.288	0.808	$0.288 < 0.808$	Valid
7.	X1.7	0.288	0.794	$0.288 < 0.794$	Valid
8.	X1.8	0.288	0.875	$0.288 < 0.875$	Valid
9.	X1.9	0.288	0.772	$0.288 < 0.772$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas X1, seluruh item pada kuesioner memiliki nilai sig $< 0,05$. Maka seluruh item pernyataan variabel X1 dinyatakan **valid**.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Validitas	Keterangan
1.	X2.1	0.288	0.628	$0.288 < 0.628$	Valid
2.	X2.2	0.288	0.504	$0.288 < 0.504$	Valid
3.	X2.3	0.288	0.357	$0.288 < 0.357$	Valid
4.	X2.4	0.288	0.353	$0.288 < 0.353$	Valid
5.	X2.5	0.288	0.603	$0.288 < 0.603$	Valid
6.	X2.6	0.288	0.359	$0.288 < 0.359$	Valid

7.	X2.7	0.288	0.699	$0.288 < 0.699$	Valid
8.	X2.8	0.288	0.520	$0.288 < 0.520$	Valid
9.	X2.9	0.288	0.370	$0.288 < 0.370$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas X2, seluruh item pada kuesioner memiliki nilai sig $< 0,05$. Maka seluruh item pernyataan variabel X2 dinyatakan **valid**.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Peran Pemimpin

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Validitas	Keterangan
1.	X3.1	0.288	0.617	$0.288 < 0.618$	Valid
2.	X3.2	0.288	0.664	$0.288 < 0.664$	Valid
3.	X3.3	0.288	0.741	$0.288 < 0.741$	Valid
4.	X3.4	0.288	0.409	$0.288 < 0.409$	Valid
5.	X3.5	0.288	0.495	$0.288 < 0.495$	Valid
6.	X3.6	0.288	0.620	$0.288 < 0.620$	Valid
7.	X3.7	0.288	0.801	$0.288 < 0.801$	Valid
8.	X3.8	0.288	0.793	$0.288 < 0.793$	Valid
9.	X3.9	0.288	0.814	$0.288 < 0.814$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas X3, seluruh item pada kuesioner memiliki nilai sig $< 0,05$. Maka seluruh item pernyataan variabel X3 dinyatakan **valid**.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Peran Pemimpin

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Validitas	Keterangan
1.	Y.1	0.288	0.674	$0.288 < 0.674$	Valid
2.	Y.2	0.288	0.369	$0.288 < 0.369$	Valid

3.	Y.3	0.288	0.811	$0.288 < 0.811$	Valid
4.	Y.4	0.288	0.351	$0.288 < 0.351$	Valid
5.	Y.5	0.288	0.420	$0.288 < 0.420$	Valid
6.	Y.6	0.288	0.784	$0.288 < 0.784$	Valid
7.	Y.7	0.288	0.738	$0.288 < 0.738$	Valid
8.	Y.8	0.288	0.398	$0.288 < 0.398$	Valid
9.	Y.9	0.288	0.535	$0.288 < 0.535$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas Y, seluruh item pada kuesioner memiliki nilai sig < 0,05. Maka seluruh item pernyataan variabel Y dinyatakan **valid**.

Hasil uji validitas yang dilakukan pada masing-masing butir variabel diketahui memiliki nilai r tabel < r hitung maka dapat dikatakan semua pernyataan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini kuesioner dapat disebut reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 begitu juga sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka reliabilitas dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas X1, variabel X1 pada kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Maka variabel X1 dinyatakan **reliabel**.

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas X2, variabel X2 pada kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka variabel X2 dinyatakan **reliabel**.

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas X3, variabel X3 pada kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka variabel X3 dinyatakan **reliabel**.

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Y, variabel Y pada kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka variabel Y dinyatakan **reliabel**.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dengan nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam pengujian ini untuk mengetahui data yang digunakan pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai monte carlo sig > 0.05 artinya berdistribusi normal dan apabila nilai monte carlo sig < 0.05 artinya tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smiernov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.8510638
	Std. Deviation	1.57658204
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.041
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Berdasarkan data tabel 5.10 Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, maka data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas. Pengujian pada normalitas ini memberikan signifikan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya.

5.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji dengan melihat perolehan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance dari model regresi masing-masing variabel bebas yaitu variabel Lingkungan kerja dan motivasi serta peran pemimpin terhadap kinerja pegawai. Dimana jika nilai tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dan jika nilai $VIF < 10,00$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.949	1.054
	Motivasi	.937	1.067
	Peran Pemimpin	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

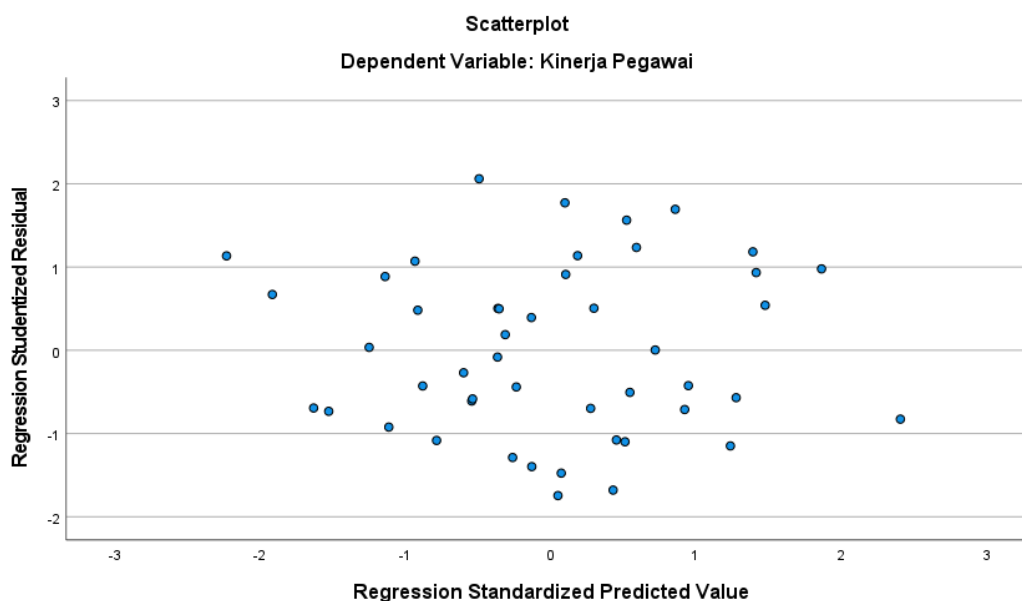
Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Berdasarkan data tabel diatas diketahui Lingkungan Kerja (X1) hasil tolerance $0.949 > 0.1$ dan nilai VIF $1.054 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Motivasi (X2) hasil tolerance $0.937 > 0.1$ dan nilai VIF $1.067 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Peran Pemimpin (X3) hasil tolerance $0.987 > 0.1$ dan nilai VIF $1.013 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka **terbebas dari gejala multikolinearitas.**

5.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi melalui uji *scatterplot*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS adalah:

Grafik 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Berdasarkan grafik 5.1 dari hasil perhitungan melalui Uji Glejser menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel Kinerja Pegawai menunjukkan pola yang menyebar, tidak berkumpul pada suatu titik tertentu dan tidak membentuk pola, maka terbebas dari heteroskedastisitas.

5.3.4 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak, dimana suatu variabel dapat dikatakan linear apabila *sig. Deviation from linearity* > 0,05. Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja Motivasi Peran Pemimpin	Between Groups	(Combined)	87.435	18	4.857	3.516	.001
		Linearity	47.572	1	47.572	34.433	.000
		Deviation from Linearity	39.863	17	2.345	1.697	.104
	Within Groups		38.685	28	1.382		
	Total		126.120	46			

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi linearity sebesar 0,300 ($> 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja bersifat linear.

5.4 Metode Analisis Data

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui dari pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dalam analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.873	1.288		11.547	.000
	Lingkungan Kerja	.840	.035	.761	13.214	.000
	Motivasi	.448	.031	.693	14.385	.000
	Peran Pemimpin	.191	.025	.358	7.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

- a. Konstanta sebesar 14,873 artinya, jika variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Peran Pemimpin dianggap nol (tidak ada pengaruhnya), maka nilai dasar Kinerja Pegawai berada pada angka 14,873.
- b. Koefisien Lingkungan Kerja = 0,840 artinya, setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja justru akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,840 poin, dengan asumsi variabel Motivasi dan Peran Pemimpin tetap. Jadi, dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Koefisien Motivasi = 0,448 artinya, setiap peningkatan 1 satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,448 poin, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Peran Pemimpin tetap. Jadi, dalam penelitian ini, motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
- d. Koefisien Peran Pemimpin = 0,191 artinya, setiap peningkatan 1 satuan Peran Pemimpin akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,191 poin, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi tetap. Jadi, dalam penelitian ini, Peran Pemimpin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga semakin tinggi peran pemimpin pegawai, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

5.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Data yang dihasilkan menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Peran Pemimpin (X3) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Tabel 5.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	.523
a. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Hubungan antara variabel independen (Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sangat kuat, yaitu sebesar 95,2%. Ada variable lain sebesar 9,3% yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja.

5.4.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R²)

Uji koefisien determinan mempunyai tujuan untuk mengukur data seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 yang diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	.523
a. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Sebesar 90,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, sedangkan sisanya (9,3%) dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk memastikan apakah variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini menggunakan ketentuan $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y dan signifikan 0,05 serta nilai F tabel ($df_2 = n - k - 47 - 3 = 44$ yaitu 2.82. Berikut hasil uji F menggunakan program SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 5.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.338	3	38.113	139.104	.000 ^b
	Residual	11.781	44	.274		
	Total	126.120	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.16 diketahui bahwa F hitung sebesar 139,104 sedangkan F tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,82 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($139,104 > 2,82$) artinya uji hipotesis bahwa H_0 ditolak H_a diterima atau nilai sig sebesar $0,000 < 0.05$. Artinya bahwa

variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Peran Pemimpin (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur (Y).

5.5.2 Hasil Uji T

Uji t merupakan hasil yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 itu artinya signifikan atau *thitung* > *ttabel* artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 itu artinya tidak signifikan atau *thitung* < *ttabel* artinya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 5.17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.873	1.288		11.547	.000
	Lingkungan Kerja	.840	.035	.761	13.214	.000
	Motivasi	.448	.031	.693	14.385	.000
	Peran Pemimpin	.191	.025	.358	7.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 23, 2025

1. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari pengujian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Dapat dilihat dari nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $13.214 > t$ tabel sebesar 1.680 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari pengujian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Dapat dilihat dari nilai signifikan variabel Motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $14.385 > t$ tabel sebesar 1.680 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Peran Pemimpin (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari pengujian bahwa Peran Pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Dapat dilihat dari nilai signifikan variabel Peran Pemimpin sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $7.627 > t$ tabel sebesar 1.680 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Seluruh variabel X1, X2, dan X3 atau lingkungan kerja, motivasi dan peran pemimpin memiliki nilai $sig. < 0,05$, maka seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap dependen.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng

Kabupaten Kutai Timur dengan sampel penelitian tersebut dan menyebarkan kuesioner secara tertutup kepada responden sebanyak 47 orang pegawai. Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu:

5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Peran Pemimpin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur

Hasil analisis SPSS secara simultan terhadap empat variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi dan Peran Pemimpin terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada tabel 5.16 diketahui nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ dan bahwa $F_{hitung} 134.104 > F_{tabel} 2.82$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu hasil uji simultan tersebut dapat diketahui berpengaruh dan signifikan secara simultan secara simultan atau secara bersama-sama pada Lingkungan Kerja, Motivasi dan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, diperlukan perhatian yang sama pada lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan peran pemimpin. Tidak akan ada hasil yang baik jika upaya difokuskan pada satu faktor saja; kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi dari berbagai faktor tersebut.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada tabel 5.17 diketahui nilai signifikansinya variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $13.214 > 1.680$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan begitu hasil uji parsial tersebut dapat diketahui berpengaruh dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Hasil ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan organisasi, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat membantu pegawai lebih produktif dan nyaman bekerja untuk memberikan pelayanan publik yang optimal.

5.6.3 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada tabel 5.17 diketahui nilai signifikansinya variabel Motivasi sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $14.385 > t \text{ tabel sebesar } 1.680$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu hasil uji parsial tersebut dapat diketahui berpengaruh dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Hasil ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang berpendapat bahwa motivasi adalah komponen utama yang memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan

fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan terpenuhi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Akibatnya, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penghargaan dan peluang pengembangan diri, peningkatan kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendorong semangat dan komitmen.

5.6.4 Pengaruh Peran Pemimpin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada tabel 5.17 diketahui nilai signifikansinya variabel Peran Pemimpin sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $7.627 > t$ tabel sebesar 1.680 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu hasil uji parsial tersebut dapat diketahui berpengaruh dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Peran pemimpin memiliki peran yang krusial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang efektif, pemberdayaan SDM, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pemimpin dapat mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, serta peran pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, motivasi, dan peran pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi ketiga faktor tersebut yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi kerja yang nyaman, tata ruang kantor yang tertata rapi, pencahayaan serta sirkulasi udara yang baik, serta adanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan, terbukti mampu meningkatkan produktivitas, semangat, dan hasil kerja pegawai.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, serta kebutuhan sosialnya terpenuhi, akan lebih bersemangat, berkomitmen, dan disiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

4. Peran pemimpin berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, memotivasi, mengambil keputusan yang tepat, serta menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan akan mampu meningkatkan efektivitas kerja tim. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi faktor pendorong utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang maksimal.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi terkait maupun peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Sebaiknya pihak kecamatan memperbaiki dan menata kembali lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan melalui penataan ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara, sedangkan lingkungan non-fisik dapat ditingkatkan melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta penguatan rasa kekeluargaan di antara pegawai.
2. Peneliti menyarankan agar Motivasi Kerja harus sangat diperhatikan, misalnya dengan cara memberikan apresiasi kepada perangkat camat yang sudah memberikan kinerja yang baik, jika masih ada hal yang mungkin masih kurang baik dalam kinerja mohon sekiranya agar motivasi di tingkatkan agar kinerja terus meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperhatikan variabel-variabel bebas lainnya dalam mengukur produktivitas kerja sehingga didapatkan

hasil yang lebih baik. dan dapat menambah jumlah sampel peneliti agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat keakurat dan generalisasi yang lebih tinggi. selain itu, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandraningtyas, Iva dkk. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Kasus Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)*. Jurnal Profit. Volume 6, Nomor 2.
- Cokroaminoto. 2020. *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja*. Diakses dari link: <http://wordpress.com>. Pada 14 Oktober 2020.
- Dewi, Yelissa Hajlita, dkk, 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Syntax Transformation*. Vol. 2 No. 9, September 2021. p-ISSN : 2721-3854 e-ISSN : 2721-2769.
- Dharma, Agus. 2021. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta : Depdiknas.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., (1996). *Organisasi*. Alih Bahasa Nunuk Ardiani. Jakarta: Bina Aksara.
- Gomes, C. Faustino, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2021. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusrihandayani, Dyah. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda*. Vol. 19 No. 1. ISSN: 1693-928X. Hal. 19-27.
- Luthans, Fred. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mas'ud, Fuad. 2020. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2019. *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, Alex. 2021. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta. ISBN: 979-518-259-5.
- Panggabean. S, Mutiara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramita, Lisa 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*". eJournal Administrasi Negara. Volume 5 Nomor 3: 6168-6182, ISSN 0000-0000.
- Putra, Fariz Ramanda, dkk. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Rahmawanti, Nela Pima, dkk. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Universitas Brawijaya Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2021.
- Rivai, Veithzal. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. P., & Judge. 2022. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Saydam, G. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Keempat. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2022. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, H. 2022. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Siagian, S. 2021. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

- Siagian, Sondang P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simanjuntak, Payaman J. 2020. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Siswanto, Bejo. 2022. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayungan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sofyandi, Herman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen, Robbins. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 20020. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Statistik Penelitian*. Jakarta : Gramedia
- Sukmayanti, Eneng. 2021. *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Volume 1, Nomor 3.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Cetakan ke-1. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2019. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2021. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan contoh Riset*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2020. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tampi, Bryan J. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal Acta Diurna. Volume 3, Nomor 4.

- Torang, Syamsir. 2020. ***Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi***. Bandung: Alfabeta.
- Trijono, Rachmat. 2020. ***Metedologi Penelitian Kuantitatif***. Depok: Papas Sinar Sinarti.
- Usman, Husaini. 2020. ***Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, Setyaningsih Sri & Agus Hartanto. 2021. ***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar***. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1. 58 – 67.
- Yulinda & Rozzyana. 2022. ***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***. Journal Of Applied Managerial Accounting. Vol. 2, No. 1, Page 26-40. ISSN: 2548-9917.
- I Wayan Sukada. 2020. ***Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Abang, Karangasem***. Jurnal Satyagraha, Vol. 02, No. 02, ISSN :2620-6358.
- Irna Iwah, Andi Irfan, Jumaidah, 2023. ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kecamatan Tommo, Kabupaten Mamuju***. Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No.3.
- IGG Krishna Yogi Widyantara, Rusminingsih, 2023. ***Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang***. Jurnal Manajemen Jaya Negara. Vol. 15, No 2.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI SERTA PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KONBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Dengan Hormat,

Perkenalkan Saya Rikayani mahasiswi dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sehubung dengan penelitian yang akan saya lakukan, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat untuk membantu mengisi kuesioner dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian ilmiah dengan menjawab beberapa pertanyaan kuesioner yang di berikan.

DATA / KARAKTERISTIK RESPONDEN :

1. Umur

- a. 25-30 tahun
- b. 31-40 tahun

2. Jenis Kelamin

- a. Perempuan
- b. Laki – laki

3. Status Pegawai

- a. PNS
- b. P3K

4. Jabatan

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- c. Kasi Pemerintahan Umum
- d. Kasi PMDL
- e. Kasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (PPPD)
- f. Kasi Ketentraman dan Ketertiban

5. Agama

- a. Islam
- b. Kristen

PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Pilihlah jawaban yang anda anggap paling benar menurut anda, dengan cara memberi tanda Check List (>) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

KETERANGAN		
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a	Hubungan Pimpinan dengan Pegawai				
1	Pimpinan di kantor ini selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai.				
2	Pimpinan di kantor ini bersikap adil dan transparan dalam mengambil keputusan.				
3	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik di kantor ini.				
b	Suasana Kekeluargaan				
4	Suasana kekeluargaan sangat terasa di kantor kecamatan ini.				
5	Kami sering mengadakan kegiatan informal di luar jam kerja untuk mempererat hubungan antar karyawan.				
6	Kami bekerja sama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.				
c	Pola Kerjasama				
7	Pola kerjasama yang diterapkan di kantor ini efektif dan efisien.				
8	Setiap pegawai memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam tim kerja.				
9	Setiap pegawai berperan aktif dalam mendukung tugas pemerintah dan pelayanan publik dengan semangat kebersamaan dan tanggung jawab bersama.				

B. MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a	Kebutuhan Fisiologis				
1	Fasilitas kerja yang disediakan (seperti ruang kerja, komputer, dll.) sudah memadai.				
2	Lingkungan kerja saya bersih dan nyaman.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
b	Kebutuhan Rasa Aman				
3	Saya yakin bahwa saya akan mendapatkan kepastian jenjang karir di kantor ini.				
4	Peraturan dan kebijakan yang ada di kantor ini jelas dan adil.				
c	Kebutuhan Sosial				
5	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang solid di kantor ini.				
6	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja dan atasan.				
d	Kebutuhan Penghargaan				
7	Saya merasa pekerjaan saya dihargai dan diakui oleh pimpinan.				
8	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya peluang untuk promosi dan pengembangan diri.				
9	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat.				

C. PERAN PEMIMPIN (X3)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a	Pemimpin sebagai Perancang				
1	Pimpinan di kantor ini memiliki visi yang jelas dan mampu merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.				
2	Pimpinan di kantor ini mampu mengidentifikasi				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi.				
3	Pimpinan di kantor ini mampu membuat rencana kerja yang efektif dan efisien.				
b	Pemimpin sebagai Guru				
4	Pimpinan di kantor ini bersedia memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai.				
5	Pimpinan di kantor ini mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi.				
6	Pimpinan di kantor ini memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja pegawai.				
c	Pemimpin sebagai Pelayan				
7	Pimpinan di kantor ini bersedia mendengarkan aspirasi dan keluhan pegawai.				
8	Pimpinan di kantor ini peduli terhadap kesejahteraan pegawai.				
9	Pimpinan di kantor ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.				

D. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a	Tingkat Kuantitas				
1	Pegawai di kantor ini secara konsisten menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan.				
b	Tingkat Kualitas				
2	Hasil pekerjaan pegawai di kantor ini selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.				
3	Pegawai di kantor ini teliti dan akurat dalam				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	menyelesaikan pekerjaannya.				
c	Tingkat Ketepatan Waktu				
4	Pegawai di kantor ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
5	Pegawai di kantor ini mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien.				
d	Kehadiran				
6	Tingkat kehadiran pegawai di kantor ini sangat baik.				
7	Pegawai di kantor ini selalu hadir tepat waktu.				
e	Kemampuan Bekerjasama				
8	Pegawai di kantor ini mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.				
9	Pegawai di kantor ini bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan.				

Lampiran 2 Foto Kantor kecamatan Kongbeng



Kantor kecamatan kongbeng

Lampiran 3. Foto Bersama Pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng



DOKUMENTASI DENGAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KONGBENG

Lampiran 4. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

KECAMATAN KOMBENG

Jl. Poros Kombeng - Berau Km. 01, Kombeng, Kutai Timur, Kalimantan Timur 75657
E-mail : kec.kombeng.kutim@gmail.com

Miau Baru, 31 Desember 2024

Nomor : B-400.3.1/2659/KEC.KB.SEK
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
di -


Samarinda

Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 180/UWGM-FEB/A-SS/XII/2024 tanggal 20 Desember 2024 tentang Study Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rikayana
NPM : 20.61201.047
Program Study : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kombeng Kabupaten Kutai Timur

Pada prinsipnya Pihak kami tidak keberatan sepanjang memenuhi persyaratan dan untuk keperluan Akademik.

Demikian Surat Izin ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Camat Kombeng,

Jumran, S.E., M.Si
Pembina / W.a
NIP. 19731012 201001 1 004

SURAT IZIN PENELITIAN

Lampiran 5. Data Kuisisioner

1. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

(X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	4	3	1	3	4	3	4	3	28
3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	30
4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
6	4	2	3	2	3	2	3	4	4	27
7	4	2	4	2	3	2	4	4	4	29
8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
11	2	1	2	1	3	1	1	1	1	13
12	3	1	3	1	3	1	1	1	1	15
13	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
14	3	1	3	1	3	1	1	1	3	17
15	4	2	4	2	3	2	3	2	2	24
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
17	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
18	4	3	4	3	2	3	3	3	3	28
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
21	3	1	3	1	2	1	1	1	3	16
22	3	2	3	2	2	2	3	2	2	21
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
26	4	2	4	2	3	2	2	2	2	23
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
28	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
30	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21

31	4	2	4	2	2	2	2	2	2	22
32	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
33	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
34	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
35	3	3	3	2	2	4	2	3	3	25
36	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
38	4	4	4	2	3	3	2	4	4	30
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
40	4	4	4	2	2	3	2	4	4	29
41	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	4	4	2	4	4	2	4	4	31
44	4	4	3	3	2	4	3	4	4	31
45	3	3	4	2	3	3	2	3	3	26
46	4	3	3	1	1	3	1	3	3	22
47	4	4	3	3	2	4	3	2	3	28

2. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	31
3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	30
4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	32
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
6	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
7	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
8	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
10	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	2	4	3	4	3	3	4	29
13	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
14	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
16	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
17	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30

2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	27
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
6	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
7	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	4	4	4	2	3	3	4	4	4	32
16	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
27	4	3	4	3	3	3	4	4	3	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34

30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
35	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
44	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
45	2	4	3	4	4	4	4	4	4	33
46	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
47	3	2	4	4	4	3	3	3	3	29

4. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total
4	3	3	4	4	2	2	3	2	27
3	4	4	2	2	4	3	3	3	28
3	3	3	4	4	3	3	2	3	28
2	3	2	2	4	2	4	4	4	27
2	3	2	3	3	4	4	4	3	28

2	4	2	2	3	4	3	3	3	26
3	4	3	2	4	4	4	4	3	31
2	3	2	3	3	4	4	4	4	29
2	3	2	3	3	3	4	4	3	27
2	3	2	3	3	4	2	3	3	25
2	3	2	3	3	4	3	3	3	26
4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
3	3	2	4	2	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	2	4	3	3	27
4	4	3	1	3	3	4	3	3	28
1	2	4	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	2	2	2	3	3	3	27
3	3	3	4	2	3	3	3	3	27
3	3	3	4	3	4	2	3	3	28
4	3	4	2	3	2	3	3	4	28
4	4	3	3	1	1	4	3	3	26
4	3	3	3	4	1	3	3	3	27
3	4	4	3	2	3	2	4	4	29
4	4	3	3	3	1	3	3	3	27

Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS

1. Lampiran Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.259	.516*	.108	-.288	.106	.317*	.390*	.422*	.399**
	Sig. (2-tailed)		.078	.000	.468	.050	.478	.030	.007	.003	.005
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.259	1	.262	.644*	.127	.913**	.441*	.746*	.618*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.078		.075	.000	.396	.000	.002	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.516*	.262	1	.257	.136	.154	.370*	.387*	.315*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.081	.362	.300	.010	.007	.031	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.108	.644**	.257	1	.406*	.693**	.714*	.477*	.402*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.468	.000	.081		.005	.000	.000	.001	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	-.288	.127	.136	.406*	1	.197	.390*	.243	.131	.380**
	Sig. (2-tailed)	.050	.396	.362	.005		.185	.007	.100	.380	.009
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.106	.913**	.154	.693*	.197	1	.492*	.656*	.513*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.478	.000	.300	.000	.185		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.317*	.441**	.370*	.714*	.390*	.492**	1	.630*	.530*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.030	.002	.010	.000	.007	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.390*	.746**	.387*	.477*	.243	.656**	.630*	1	.842*	.875**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.007	.001	.100	.000	.000		.000	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.422*	.618**	.315*	.402*	.131	.513**	.530*	.842*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.031	.005	.380	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.399*	.841**	.483*	.788*	.380*	.808**	.794*	.875*	.772*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

2. Lampiran Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.387*	.075	-.088	.424*	.018	.503**	.154	-.031	.628**
	Sig. (2-tailed)		.007	.614	.557	.003	.905	.000	.300	.835	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.387*	1	-.023	-.091	.119	-.242	.301*	.672*	-.222	.504**
	Sig. (2-tailed)	.007		.877	.544	.426	.102	.040	.000	.134	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.075	-.023	1	-.121	.635*	.005	.068	.044	-.041	.357*
	Sig. (2-tailed)	.614	.877		.417	.000	.973	.648	.770	.784	.014
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	-.088	-.091	-.121	1	-.029	.698**	.074	-.101	.565*	.353*
	Sig. (2-tailed)	.557	.544	.417		.847	.000	.621	.498	.000	.015
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.424*	.119	.635*	-.029	1	.093	.452**	.048	-.109	.603**
	Sig. (2-tailed)	.003	.426	.000	.847		.535	.001	.749	.468	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.018	-.242	.005	.698*	.093	1	-.039	-.210	.611*	.359*
	Sig. (2-tailed)	.905	.102	.973	.000	.535		.793	.158	.000	.013

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.503*	.301*	.068	.074	.452*	-.039	1	.491*	.155	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.648	.621	.001	.793		.000	.299	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.154	.672*	.044	-.101	.048	-.210	.491**	1	.048	.520**
	Sig. (2-tailed)	.300	.000	.770	.498	.749	.158	.000		.751	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	-.031	-.222	-.041	.565*	-.109	.611**	.155	.048	1	.370*
	Sig. (2-tailed)	.835	.134	.784	.000	.468	.000	.299	.751		.010
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Motivasi	Pearson Correlation	.628*	.504*	.357*	.353*	.603*	.359*	.699**	.520*	.370*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.015	.000	.013	.000	.000	.010	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

3. Lampiran Hasil Uji Validitas Peran Pemimpin (X3)

Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Peran Pemimpin
X3.1	Pearson Correlation	1	.552*	.627*	-.193	-.135	.127	.483*	.627**	.531*	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.193	.365	.394	.001	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.552*	1	.259	-.094	.039	.210	.564*	.555**	.847*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.079	.531	.793	.157	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.627*	.259	1	.134	.200	.290*	.564*	.778**	.528*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079		.369	.178	.048	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	-.193	-.094	.134	1	.804*	.574*	.197	-.018	.085	.409**
						*	*				

Y2	Pearson Correlation	.477**	1	.274	.399*	.370*	.121	.103	.114	.127	.207
	Sig. (2-tailed)	.001		.063	.005	.010	.418	.493	.446	.393	.016
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.683**	.274	1	.039	.004	.195	.450**	.216	.268	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063		.793	.981	.188	.002	.145	.069	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.071	.399**	.039	1	.040	.120	.402**	.052	.000	.138
	Sig. (2-tailed)	.637	.005	.793		.788	.003	.005	.731	.100	.036
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.084	.370*	.004	.040	1	.151	.067	.023	.134	.332*
	Sig. (2-tailed)	.577	.010	.981	.788		.312	.655	.878	.369	.023
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.408**	.121	.195	.231	.151	1	.052	.023	.067	.207
	Sig. (2-tailed)	.004	.418	.188	.010	.312		.729	.877	.657	.016
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.342*	.103	.450**	.402*	.067	.052	1	.180	.158	.010
	Sig. (2-tailed)	.019	.493	.002	.005	.655	.729		.225	.290	.005
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.394**	.114	.216	.052	.023	.023	.180	1	.181	.169
	Sig. (2-tailed)	.006	.446	.145	.731	.878	.877	.225		.224	.026
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.002	.127	.268	.120	.134	.067	.158	.181	1	.378**
	Sig. (2-tailed)	.988	.393	.069	.001	.369	.657	.290	.224		.009
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.432**	.207	.569**	.138	.332*	.207	.096	.169	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.163	.000	.356	.023	.164	.520	.257	.009	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

5. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

6. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	9

7. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Peran Pemimpin (X3)

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

8. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

9. Lampiran Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.8510638
	Std. Deviation	1.57658204
Most Extreme Differences	Absolute	.043

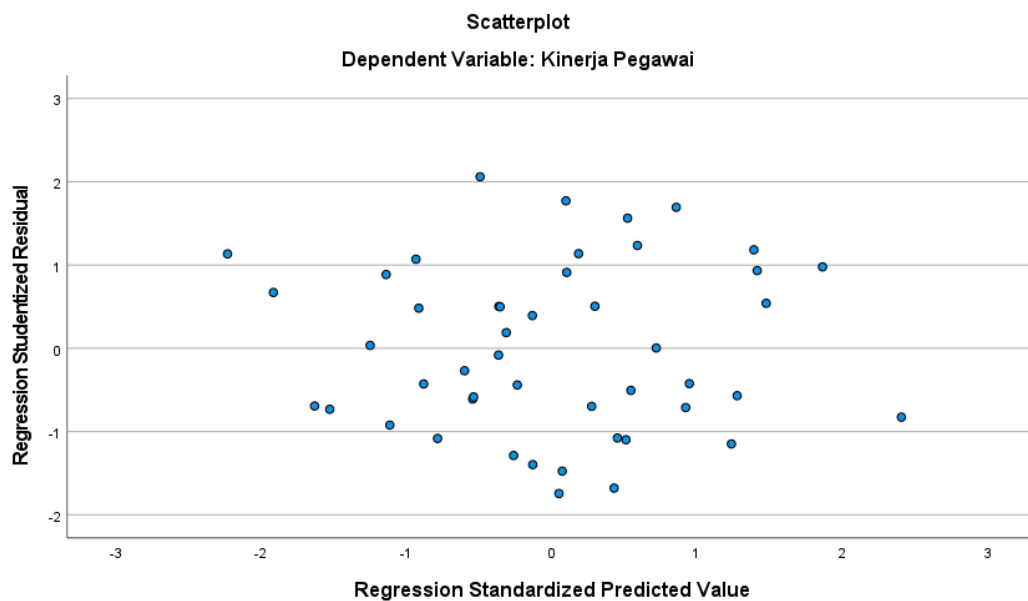
	Positive	.043
	Negative	-.041
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

10. Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.949	1.054
	Motivasi	.937	1.067
	Peran Pemimpin	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

11. Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas



12. Lampiran Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	87.435	18	4.857	3.516	.001
		Linearity	47.572	1	47.572	34.433	.000
		Deviation from Linearity	39.863	17	2.345	1.697	.104
	Within Groups		38.685	28	1.382		
	Total		126.120	46			

13. Lampiran Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.873	1.288		11.547	.000
	Lingkungan Kerja	.840	.035	.761	13.214	.000
	Motivasi	.448	.031	.693	14.385	.000
	Peran Pemimpin	.191	.025	.358	7.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

14. Lampiran Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	.523

a. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

15. Lampiran Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	.523

a. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

16. Lampiran Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.338	3	38.113	139.104	.000 ^b
	Residual	11.781	44	.274		
	Total	126.120	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Lingkungan Kerja, Motivasi

17. Lampiran Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.873	1.288		11.547	.000
	Lingkungan Kerja	.840	.035	.761	13.214	.000
	Motivasi	.448	.031	.693	14.385	.000
	Peran Pemimpin	.191	.025	.358	7.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai