

## Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai

### Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

Noorhidayah<sup>1\*</sup>, Fikri Ghody<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
\*Email Korespondensi: [dayah\\_ibnu92@yahoo.co.id](mailto:dayah_ibnu92@yahoo.co.id)

#### Abstrak

**Latar Belakang :** tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal. . Berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi ditemukan sebagian pegawai pada saat jam kerja tidak berada di ruangan dan waktu kerja digunakan berbincang-bincang sesama pegawai. Pelanggaran disiplin yang paling umum dijumpai adalah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain, terutama untuk mencari tambahan penghasilan.

**Tujuan:** untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

**Metode:** survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* dengan total sampling sebanyak 63 orang. Instrument penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisa data dengan uji *chi square* dengan  $\alpha$  0,05

**Hasil:** dari 63 orang pegawai sebagian besar kinerja baik dengan jumlah 39 orang (61,9%), pendidikan pegawai sebagian besar sesuai sebanyak 45 orang (71,4%), sebagian besar masa kerja pegawai baru sebanyak 25 orang (39,7%), motivasi kerja pegawai sebagian besar baik dengan jumlah 43 orang (68,3%), sebagian besar disiplin kerja pegawai baik yaitu 43 orang (68,3%), sikap pegawai sebagian besar positif dengan jumlah 41 orang (65,1%), sebagian besar dukungan sumber daya baik sebanyak 34 orang (54%).

**Simpulan :** tidak ada hubungan pendidikan ( $p = 0,712$ ) dan masa kerja ( $p = 0,910$ ) dengan kinerja pegawai, ada hubungan motivasi ( $p = 0,031$ ), disiplin kerja ( $p = 0,000$ ), sikap ( $p = 0,000$ ) dan dukungan sumber daya ( $p = 0,000$ ) dengan kinerja pegawai, Diharapkan pegawai dapat memaksimalkan tanggung jawab yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat.

**Kata kunci:** Kinerja, Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi, Disiplin, Sikap, Dukungan Sumber Daya

### **Abstract**

**Background:** *organizational goals will not be achieved if employee performance is not optimal. . Based on a preliminary study through observation, it was found that some employees during working hours were not in the room and working time was used to converse with fellow employees. The most common disciplinary violations encountered are many employees who take advantage of the service time to do other things, especially to find additional income.*

**Research purposes :** *to find out the factors related to the performance of employees at the Environmental Service Office of the Tapin Regency*

**Research methods :** *analytic survey with cross sectional approach with a total sampling of 63 people. The research instrument used a questionnaire and data analysis techniques with the chi square test with  $\alpha$  0.05*

**Result :** *Out of 63 employees, most of them have good performance with 39 people (61.9%), most of the employees' education is in accordance with 45 people (71.4%), most of the tenure of new employees are 25 people (39.7%), Most of the employees work motivation is good with a total of 43 people (68.3%), most of the employees 'work discipline is good, namely 43 people (68.3%), most of the employees' attitudes are positive with the number of 41 people (65.1%). large support from good resources as many as 34 people (54%).*

**Conclusion :** *there is no relationship between education and tenure with employee performance, there is a relationship between motivation, work discipline, attitudes and support of resources with employee performance, it is hoped that employees can maximize responsibilities related to work implementation so that performance can increase*

**Keywords:** *Performance, Education, Tenure, Motivation, Discipline, Attitude, Support Resources*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari bagaimana desain organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut, sehingga membuat pegawai melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien (Kurnia, 2018).

Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam

kepuasan dirinya. Dengan motivasi yang tinggi akan tercipta sebuah kondisi kinerja yang tinggi sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Selain itu dalam suatu instansi juga diperlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, tanpa disiplin maka kinerja tidak mungkin tercapai dengan baik (Marhani, 2013). Hasil penelitian Miranti (2016) mengenai pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peningkatan kinerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap *concern* organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan kinerja karyawan yaitu

produktivitas ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan, kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas, pelayanan yang berkualitas tinggi pada pelanggan (Mathis dan Jackson, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan dan pendidikan, faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, masa kerja dan disiplin kerja sedangkan faktor organisasi meliputi faktor internal pegawai dan internal organisasi (Gibson, 2014). Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya (Muttaqin, 2014). Masa kerja karyawan dapat menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditekuninya (Muttaqin, 2014). Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan, namun

sebaliknya bila karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan menurunkan performa perusahaan (Widyaningtyas, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008 dalam Melati, 2011).

Berdasarkan data di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin didapatkan jumlah pegawai sebanyak 63 orang terdiri dari 34 PNS dan 29 Non PNS termasuk petugas kebersihan dan petugas jaga malam. Data kepegawaian tahun 2019 didapatkan bahwa 2 pegawai non PNS mendapatkan surat SP1 disebabkan tidak disiplin, sering tidak masuk kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin didapat semua pegawai menggunakan mesin absensi wajah sehingga pegawai tidak terlambat masuk kerja, namun pada saat dikantor banyak ditemukan sebagian besar karyawan tidak ditempat dan waktu kerja digunakan untuk berbincang-bincang sesama pegawai. Permasalahan yang terjadi pada pegawai antara lain motivasi rendah mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi, dan konsep-konsep baru. Pelanggaran disiplin yang paling umum dijumpai adalah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain, terutama untuk mencari tambahan penghasilan, sehingga tugas pokok

tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Berbagai kasus lainnya seperti mangkir sehabis hari libur besar, membolos kerja, serta terlambat masuk jam kerja.

## BAHAN DAN METODE

**Hasil uji statistik dengan analisis regresi linear sederhana atau *simple linear regression*.**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode observasional analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan besar sampel sebanyak 63 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin sebanyak 63 orang terdiri dari 34 PNS dan 29 Non PNS. Hasil uji statistik dengan analisis. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat uji statistik *chi square test*, derajat kepercayaan 95%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Univariat

#### Kinerja Pegawai

Gambaran kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun

2020. Berdasarkan data yang didapatkan, kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Kinerja Pegawai	N	%
1	Kurang	24	38.1
2	Baik	39	61.9
	Jumlah	63	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1 kinerja pegawai terbanyak yaitu kinerja pegawai baik yaitu 39 responden (61,9%)

#### Pendidikan pegawai

Gambaran pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020. Berdasarkan data yang didapatkan, pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Pendidikan Pegawai	N	%
1	Tidak sesuai	18	28.6
2	Sesuai	45	71.4
	Jumlah	63	100

Tabel 2 menunjukkan pendidikan responden sesuai yang lebih dominan dengan jumlah 45 orang (71,4%).

### Masa kerja pegawai

Gambaran masa kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Berdasarkan data yang didapatkan, masa kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin tahun 2020

No	Masa kerja Pegawai	N	%
1	Baru : <6 tahun	25	39.7
2	Lama : >10 tahun	19	30.2
3	Sedang: 6-10 tahun	19	30.2
	Jumlah	63	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai terbanyak pada kategori masa kerja baru dengan jumlah 25 responden (39,7%)

### Motivasi Kerja pegawai

Gambaran motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020. Berdasarkan data yang didapatkan, motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Motivasi kerja	N	%
1	Kurang	20	31.7
2	Baik	43	68.3
	Jumlah	63	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai terbanyak yaitu motivasi baik sebesar 43 responden (68,3%).

### Disiplin kerja pegawai

Gambaran disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Berdasarkan data yang didapatkan, disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5: Distribusi frekuensi responden berdasarkan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Disiplin kerja	N	%
1	Kurang	20	31.7
2	Baik	43	68.3
	Jumlah	63	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai terbanyak yaitu disiplin kerja baik 43 responden (68,3%).

### Sikap pegawai

Gambaran sikap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Berdasarkan data yang didapatkan, sikap

pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6: Distribusi frekuensi responden berdasarkan sikap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Sikap pegawai	N	%
1	Negatif	22	34.9
2	Positif	41	65.1
	Jumlah	63	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sikap pegawai terbanyak yaitu sikap positif 41 responden (65,1%).

#### Dukungan sumber daya

Gambaran dukungan sumber daya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan data yang didapatkan, dukungan sumber daya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 7: Distribusi frekuensi responden berdasarkan dukungan sumber daya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

No	Dukungan sumber daya	N	%
1	Kurang	29	46.0
2	Baik	34	54.0
	Jumlah	63	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dukungan sumber daya terbanyak yaitu dukungan sumber daya baik 34 responden (54%).

#### Hasil Bivariat

Analisis bivariat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kab Tapin Tahun 2020

#### Analisis bivariat hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

Tabel 8 : Hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

Pendidikan	Kinerja Pegawai						p-value
	Kurang		Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Tidak sesuai	8	44,4	10	55,6	18	100	0,712
Sesuai	16	35,6	29	64,4	45	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square*

didapat nilai  $p\text{-value} = 0,712 > 0,05$  berarti tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

#### Analisis bivariat hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

Tabel 9 : Hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin`

Masa kerja	Kinerja Pegawai						p-value
	Kurang		Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baru	9	36	16	64,0	25	100	0,910
Sedang	7	36,8	12	63,2	19	100	
Lama	8	42,1	11	57,9	19	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai  $p\text{-value} = 0,910 > 0,05$  berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

**Analisis bivariat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin**

Tabel 10 : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

Motivasi kerja	Kinerja Pegawai						<i>p-value</i>
	Kurang		Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Kurang	12	60	8	40	20	100	0,031
Baik	12	27,9	31	72,1	43	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai  $p\text{-value} = 0,031 < 0,05$  berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

**Analisis bivariat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin**

Tabel 11 : Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

Disiplin kerja	Kinerja Pegawai						<i>p-value</i>
	Kurang		Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Kurang	16	80	4	20	20	100	0,000
Baik	8	18,6	35	81,4	43	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

**Analisis bivariat hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin**

Tabel 12 : Hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

Sikap	Kinerja Pegawai						<i>p-value</i>
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Negatif	16	72,7	6	27,3	22	100	0,000
Positif	8	19,5	33	80,5	41	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

**Analisis bivariat hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.**



Tabel 13 : Hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin Tahun 2020

Dukungan sumber daya	Kinerja Pegawai						<i>p-value</i> 0,000
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	21	72,4	8	27,6	29	100	
Baik	3	8,8	31	91,2	34	100	
Total	24	38,1	39	61,9	63	100	

Hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan Dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

## PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kab Tapin Tahun 2020 kepada 63 responden menggunakan kuesioner

### Hasil Univariat

#### Kinerja Pegawai

Hasil *skoring* yang telah ditetapkan dengan menggunakan 7 pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja pegawai, didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai terbanyak yaitu kinerja pegawai baik 39 responden (61,9%). Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yang

baik disebabkan kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan serta dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2012).

#### Pendidikan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai terbanyak yaitu pendidikan pegawai sesuai yaitu sebanyak 45 responden (71,4%). Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup banyak sesuai dengan bidang kerja dikarenakan ketepatan dalam membuat analisis kebutuhan pegawai pada masing-masing unit kerja.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003).

Pola kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pola berpikir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu instansi harus mampu mengetahui kinerja pegawai dari tingkat pendidikan dengan cara menerapkan strategi yang tepat terutama dalam kinerja pegawai.

### **Masa kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai terbanyak yaitu masa kerja baru atau < 6 tahun sebanyak 25 responden (39,7%). Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada

suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu masa kerja. Maksud dari masa kerja yaitu lamanya seorang bekerja dalam ruang lingkup pekerjaan yang dapat dihitung dengan satuan bulan atau tahun. Semakin lama masa kerja maka diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang baik dengan cara menguasai dan berkembangnya suatu pemikiran dalam melakukan pekerjaan (Fitriantoro, 2009)

### **Motivasi Kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai terbanyak yaitu motivasi baik 43 responden (68,3%). Motivasi yang baik pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan responden sebagian besar mengatakan bahwa pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Pegawai juga merasakan tidak dibeda-bedakan dalam bekerja serta memiliki team yang solid dalam bekerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2016)

### **Disiplin kerja pegawai**

Sebagian besar disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yaitu disiplin kerja baik sebanyak 43 responden (68,3%) hal ini disebabkan sebagian besar responden menyatakan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pegawai juga mampu hadir tepat waktu pada jam kerja, dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan sampai selesai setiap harinya dan selalu menjaga kerapian tempat bekerja.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang

terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016)

### **Sikap pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sikap pegawai terbanyak yaitu sikap positif 41 responden (65,1%), sikap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yang baik disebabkan responden selalu menjalankan segala perintah dari atasan dan mematuhi aturan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Sebagian pegawai juga memiliki pola pikir bahwa bekerja dengan baik akan mendapatkan hasil yang optimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkat kinerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam berbagai hal. Seorang pegawai dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif dan hubungan antara sesama

pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya (Marhari, 2013).

Hasil penelitian ini didukung penelitian Widyasari (2013) bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa sikap pada indikator kinerja berhubungan positif dengan motivasi kerja ditolak dengan kata lain, karyawan yang memilih sikap yang positif pada indikator kinerja ternyata tidak selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan menikmati pekerjaannya sehingga tidak memiliki dorongan (kesediaan) untuk bekerja lebih lama (bekerja lembur) dari satuan waktu yang telah ditentukan.

### **Dukungan sumber daya**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dukungan sumber daya terbanyak dukungan sumber daya baik yaitu 34 responden (54%), dukungan sumber daya yang baik disebabkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin merasa bahwa

ruangan tempat bekerja nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga didukung oleh teknologi, sarana dan prasarana yang sesuai dengan pekerjaan.

Dukungan sumber daya merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Dukungan sumber daya bertujuan memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan (Gibson, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dari Ayer (2016) mengatakan bahwa sumber daya merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber dayanya

### **Hasil Bivariat**

#### **Hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai**

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh  $p\text{ value} = 0,712 > \alpha = 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan

pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja disebabkan kinerja seseorang tidak dapat dinilai dengan latar belakang pendidikan karena jika pegawai yang menduduki suatu bidang jabatan tertentu tetapi diiringi dengan pelatihan pengetahuan, sikap dan keterampilan dapat mempengaruhi kinerjanya dimana dia bekerja.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadian, dengan bekal pendidikan yang dimiliki karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya (Hasbullah, 2009).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Henriques (2014) bahwa ada hubungan pendidikan dan latihan dengan kinerja pegawai pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste. Implikasi dari pendidikan dan pelatihan adalah mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.

**Hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistik menggunakan *Chi Square* diperoleh hasil  $p\ value = 0,910 > \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya baru, karena jaminan yang didapat dari perusahaan pun semakin baik dan semakin positifnya persepsi karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja dapat menggambarkan komitmen atau perasaan bangga terhadap perusahaan (Oktaviyani, 2009). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat masa kerja baru dengan kinerja kurang disebabkan tidak cocok dengan team, tidak ada transparansi dan kejelasan pekerja serta kesehatan pegawai itu sendiri. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya (Mar'ati & Sri, 2010).

**Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai**

Dari hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* didapat nilai signifikan (*p*) yaitu sebesar 0,031 dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $p < 0,05$  artinya ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Motivasi kerja pegawai kurang hal ini disebabkan sebagian pegawai non PNS ingin mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tua serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tetapi meskipun motivasi kerja pegawai kurang namun kinerjanya masih baik karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Motivasi kerja baik namun kinerja kurang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi dan kinerja pegawai baik karena segala kebutuhan dan harapan pegawai telah terpenuhi baik secara materi, jaminan asuransi dan hari tua maupun penghargaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khasanah (2012) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan motivasi sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena motivasi yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula.

Adanya dorongan dalam diri pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. (Ayer, 2016)

### **Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistik menggunakan *Chi Square* diperoleh hasil  $p\ value = 0,000 < \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Disiplin kerja dan kinerja kurang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan bahwa sebagian pegawai tidak menaati peraturan dan tidak

menggunakan tanda pengenal selama bekerja serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tetapi ada pegawai yang disiplin kerjanya kurang namun kinerja baik hal ini dapat dilihat bahwa selama bekerja pegawai yang disiplin kerjanya kurang tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Selain itu pegawai yang disiplin kerja baik namun kinerja kurang diketahui karena kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Hasil penelitian ini didukung penelitian Khasanah (2012) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan disiplin sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena disiplin yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula

### **Hubungan sikap dengan kinerja pegawai**

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* diperoleh hasil  $p\ value = 0,000 < \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Sikap negatif dan kinerja kurang pegawai disebabkan sebagian pegawai kurang inisiatif, kurang kerjasama dan tidak mampu mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang sikapnya negatif namun kinerja baik diketahui tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Ada pegawai yang memiliki sikap positif namun kinerja kurang hal ini diketahui karena kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan pegawai yang memiliki sikap Positif dan kinerja baik dapat melaksanakan segala perintah, tugas dan wewenang yang diberikan dengan baik, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling

penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja pegawai (Marhari, 2013).

### **Hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai**

Dari hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* didapat nilai signifikan  $p = 0,000$  dibandingkan dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. Dukungan sumber daya kurang dan kinerja kurang pegawai disebabkan sebagian pegawai belum mendapatkan pelatihan untuk menunjang pekerjaan dan sarana prasarana yang kurang memadai serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Meskipun dukungan sumber daya kurang namun kinerja pegawai masih dalam kategori baik hal ini dilihat dari pegawai masih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Sedangkan dukungan sumber daya yang sudah baik tetapi kinerja pegawai masih kurang dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dukungan sumber daya baik dan kinerja baik dapat diketahui bahwa segala kebutuhan pegawai terpenuhi baik sarana dan prasarana serta pelatihan, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Dalam mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya organisasi meliputi dana, perlengkapan, informasi maupun sumber daya manusia yang masing - masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan (Wahyosumidjo, 2011). Hasil penelitian oleh Millah (2018) menyatakan bahwa faktor - faktor yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja antara lain kemampuan, kepemimpinan, kemauan, motivasi, pelatihan,



sarana prasarana (sumber daya), disiplin dan kejelasan tujuan pegawai..

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayer. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907–4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46
- Fitriantoro, A.R., 2009. *Hubungan antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 2014. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasbullah, 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo. Persada
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dukungan sumber daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henriques 2014. *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Citizen Charter, vol. 1, no. 1, 2014.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khasanah, Nur. 2012. *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah*. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang
- Koesindratmono, F. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal Insan Media Psikologi* Vol 13, No 1.
- Kurnia, Iwan Wijaya. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*, AGORA Vol. 6, No. 2.
- Marhani, 2013. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 30-43
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- MathisL., Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Millah. 2018. *Penerapan Manejemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Kota ogyakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Miranti ,Erien. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal pendidikan dan pembelajaran Khatulistiwa*. Volume 5 Nomer 3
- Muttaqin, 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*. Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014
- Oktaviani, Y. 2009. *Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah*

Surakarta. Skripsi. Fakultas Keguruan  
Dan Ilmu Pendidikan Universitas  
Muhammadiyah Sur

Wahyosumidjo, 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widayaningtyas, Rika. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta

Widyasari. 2017. *Hubungan Sikap Karyawan Dengan motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, Februari 2017