
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Dody Ismawan¹, Muhammad Ridwan Arif², Wahyu³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar

²Dosen Politeknik Negeri Ujung Pandang

³Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar

email: rio.waluh@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the significant influence of motivation variables consisting of needs, desires, work, rewards, incentives and expectations as well as the work environment consisting of work atmosphere and workplace environment on the performance of North Penajam Paser Regency Secretariat Office employees, as well as knowing the variables which has a dominant influence on the performance of North Penajam Paser Regency Secretariat Office employees. The results of the F test can be concluded that the variables are needs, desires, cooperation, rewards, incentives, hopes. The work atmosphere and work facilities have a significant effect on the performance of North Penajam Paser Regency Secretariat Office employees. Partially, the influence of independent variables on the performance of North Penajam Paser Regency Secretariat Office employees is significant and has a positive impact on employee performance. Of the eight variables included in the analysis model, it was proven that the reward variable had the largest standard beta coefficient value, so it was concluded that the reward variable had a dominant influence.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan, keinginan, kerja, imbalan, insentif dan harapan serta lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara, sekaligus mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil pengujian F dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan, keinginan, kerjasama, imbalan, insentif, harapan, suasana kerja dan sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Secara partial pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dari delapan variabel yang dimasukkan model analisis terbukti variabel imbalan mempunyai nilai standart koefisien beta terbesar sehingga disimpulkan bahwa variabel imbalan berpengaruh dominan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja,

Salah satu Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dengan memberikan motivasi tepat, Lingkungan kerja (*Non-Physical Working Environmental*) seperti adanya penetapan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, adanya pembagian pekerjaan yang efisien, selain suasana kerja juga adanya lingkungan tempat kerja (*Physical Working Environmental*) seperti tata ruang yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Ada faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi yang terdiri dari motivasi internal (kebutuhan, keinginan, kerjasama) dan motivasi eksternal (imbalan, insentif, harapan).

Kinerja pegawai sangat penting, tanpa kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit bahkan mustahil. Kinerja akan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadinya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, Selain itu. keadaan lingkungan kerja yang nyaman dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya.

Pemberian motivasi yang tepat dan lingkungan kerja yang baik dalam arti sehat, tenang, tentram, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih berprestasi dan bergairah melaksanakan pekerjaan. Timbulnya motivasi selain dari diri pegawai juga dari luar diri pegawai. Motivasi yang timbul dari diri sendiri dikenal dengan motivasi internal, sedangkan yang timbul dari luar diri pegawai dikenal dengan motivasi external. Kedua jenis motivasi tersebut sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Dampak positif dari motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang dan berupaya untuk memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan. Sebaliknya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang menyenangkan dapat menimbulkan kurang ketidakpuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja.

Secara external kinerja pegawai selain dari dipengaruhi motivasi, faktor lingkungan kerjanya mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Suasana kerja yang baik serta hubungan kerja antar pegawai yang konduktif dapat mempengaruhi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standart yang ditentukan.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja. Karena dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu pelayanan yang prima.

Upaya untuk meningkatkan kinerja sebagaimana ditargetkan oleh Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara tidak akan tercapai jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemauan, motivasi dan semangat yang kuat. Pada saat ini Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara tengah menghadapi permasalahan pelayanan yang belum optimal (sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan). Hal ini disebabkan pegawai belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. permasalahan ini tentu tidak lepas dari pengaruh kestabilan motivasi pegawai dan lingkungan kinerja yang nyaman pada Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

Akhir-akhir ini kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara di rasa sangat menurun. Dapat dilihat dari fenomena di lapangan yaitu rendahnya motivasi pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara saat bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai sekretariat di Kabupaten Penajam Paser Utara, mereka yang datang ke kantor kurang bersemangat. kurangnya Gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, membuat pegawai mengeluh khususnya yang sudah berkeluarga. Dalam keseharian pula supervisor jarang memantau kinerja pegawainya, sehingga semakin menambah keburukan hasil kerja pegawai, pegawai juga sering diacuhkan mengenai pemberian saran terkait metode untuk memudahkan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Reksodiprojo dan Handoko (1997), motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Robbins (2003) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Stoner (1978), ada beberapa teori tentang motivasi yang dikembangkan Oleh para ahli yaitu teori motivasi menurut Taylor, Mayo, Maslow, dan James. Taylor mengatakan bahwa untuk memotivasi para pegawai, para pimpinan harus memiliki sistem upah insentif dimana makin banyak mereka produksikan, makin banyak pula mereka memperoleh upah. Menurut Taylor pegawai itu pada hakekatnya malas hanya dengan janji finansial mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan di tempat kerja ini disebut juga dengan lingkungan organisasi atau disebut juga sebagai faktor higenes menurut teori dua faktor Herzberg. Menurut Nitisemito (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, cahaya. Lingkungan di tempat kerja di sini mengarah pada suatu lingkungan manusia di dalam mana para karyawan perusahaan melakukan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar

pengaruhnya terhadap kepuasan dan kegairahan kerja, yang terdiri dari penerangan ruang kerja, kebersihan tempat kerja, pertukaran udara yang sehat, musik, keamanan tempat kerja maupun lingkungan kerja dari kebisingan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antara manusia dan suasana kerja dalam arti fisik yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Bambang (1997) faktor lingkungan di mana dalam suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi yaitu Suasana kerja (*Non-Physical Working Environment*), Lingkungan Tempat Kerja (*Physical Working Environment*). Dan juga seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000), ada 6 hal penting tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, Musik, Keamanan, Kebisingan, dan Perlengkapan dan Fasilitas.

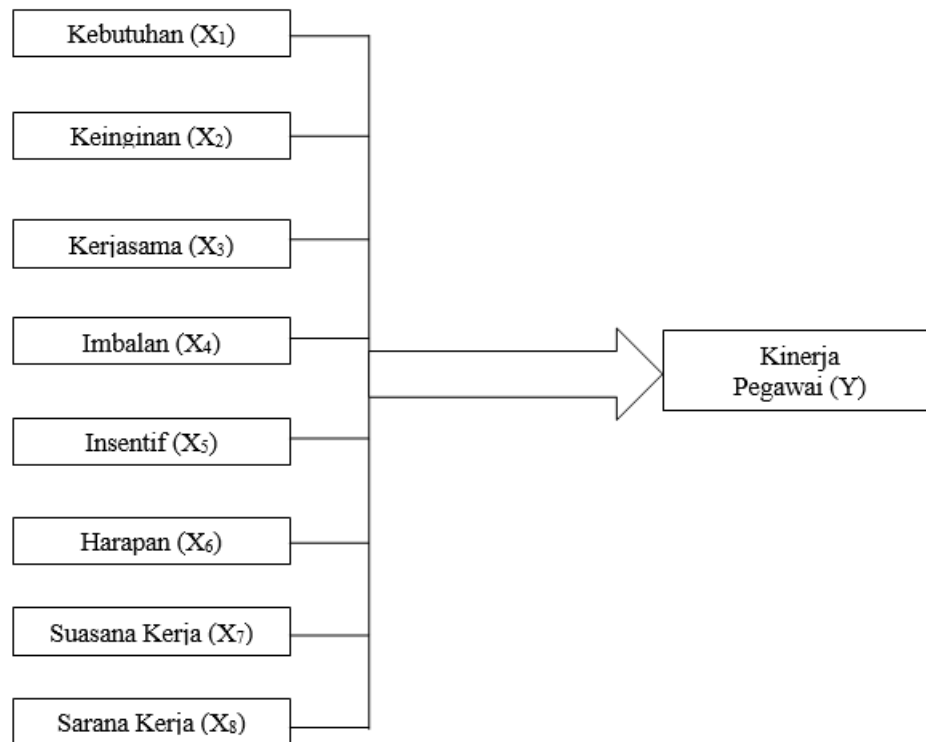
Kinerja

Pendapat Snell dan Wexley yang dialih bahasakan oleh Cikmat (1999), menyatakan bahwa kinerja kerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat keadaan-keadaan eksternal, Keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seorang karyawan ketempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Menurut Manullang (2000), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma, berpendapat bahwa banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan dan sebagainya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan standar atau yang menjadi tolak ukur, dimana hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, dan Ketepatan Waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari kerangka proses berpikir yang terdiri dari kajian empirik (3 peneliti terdahulu) yang meneliti masalah perilaku kepemimpinan yakni pertama, M. Judi Mukzam dengan judul penelitian Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Unibraw pada tahun 2015, kedua Endang Srihartati dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pasir pada tahun 2018 dan ketiga Totok Setiawan dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri Malang pada tahun 2018. Kerangka konseptual selain berdasarkan dari kajian empiris juga berdasarkan dari studi teoritis yang membahas masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari teori Juwono dan lingkungan kerja dari teori Sarwoto, sedangkan kinerja pegawai yang digunakan adalah berdasarkan dari teori Mc Shane dan Von Glinow. Berdasarkan dari kajian empiris dan kajian teoritis tersebut maka dibuatlah hipotesa yang dimana untuk membuktikan hipotesis tersebut teruji kebenarannya dilakukan uji kuantitatif atau statistik. Lebih jelasnya mengenai kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dan konsep-konsep teori yang mendasari, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Diduga bahwa variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan, keinginan, kerjasama, imbalan, insentif dan harapan serta lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja dan sarana kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara, dan Variabel imbalan berpengaruh deminan tertudap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara, penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan yakni November 2023 sampai Januari 2024. Dalam penelitian ini penelitian korelasional yang mana populasi penelitian sebesar 180 orang telah diambil sebagian besar dengan pendekatan penentuan sampel Slovin dengan rumus dihasilkan jumlah sampel sebanyak 124 orang pegawai, dengan presisi 5% atau level of confidence sebesar 95% maka jumlah sampel yang digunakan adalah 124 orang

Dalam usaha menyelesaikan permasalahan yang telah di kemukakan, maka data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji Validitas dan Reliabilitas. Persamaan Regresi Linear Berganda, serta Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bab ini dikemukakan deskripsi hasil penilaian responden terhadap faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara Yang terdiri dari variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara yang berjumlah 180 orang

pegawai, sedangkan Yang digunakan sebagai sampel adalah 124 responden/pegawai. Namun dari 180 tersebut yang kembali hanya 94 kuisisioner, hal ini dikarenakan batas waktu penelitian Yang telah habis. Penelitian ini dapat dilanjutkan dalam model analisis data penelitian sesuai dengan pendapat J. Supranto yang mengatakan bahwa sampel penelitian yang > 30 representatif dapat mewakili populasi sampel penelitian sehingga dapat dilanjutkan dalam proses analisis.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka variabel kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dideskripsikan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Penilaian Rata-Rata terhadap Varibel Penelitian

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.3404	.56412	94
Kebutuhan	4.1277	.84541	94
Keinginan	3.6489	.59038	94
Kerjasama	3.9947	.53125	94
Imbalan	4.1649	.54570	94
Insentif	3.7926	.83412	94
Harapan	3.9574	.80875	94
Suasana kerja	3.6649	.99024	94
Sarana kerja	3.9202	.78049	94

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi kinerja Yang terdiri dari variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8). memperlihatkan nilai lebih dari 3 atau pada interval 3 sampai 4 yang dapat dikategorikan baik. Nilai rata-rata variabel tersebut merupakan nilai gabungan dari beberapa instrument Yang digunakan sebagai indikator variabel masing-masing yang dimasukkan dalam model penelitian. Distribusi jawaban dari masing-masing indikator variabel dapat dilihat pada lampiran 3.

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pada bagian ini menguraikan hasil analisis dari variabel yang dimasukkan dalam model penelitian, Dalam penelitian ini variabel yang dimasukkan pada model yang diteliti yang sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara adalah variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8).

Sejalan dengan permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan pada bab I, maka untuk menjawab permasalahan pertama dapat melihat pada lampiran print out hasil analisis regresi berganda dari tabel model Summary seperti berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.549	.37900

a. Predictors: (Constant), Sarana kerja, Suasana Kerja, Harapan, Insentif, Keinginan, Imbalan, Kebutuhan, Kerjasama

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,766 dan koefisien determinasi R square sebesar 0.587 memberikan gambaran bahwa hubungan antara

variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈). secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 58,7%, Sisanya 41,3% dijelaskan Oleh variabel lain yang belum masuk dalam model yang diteliti.

Hasil analisis regresi berganda secara partial memperlihatkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel Yang diteliti dapat dilihat dari lampiran 3 tabel koefisien Yang disajikan seperti berikut :

Tabel 3. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-2.667	.581		-4.590	.000
Kebutuhan	.104	.051	.156	2.051	.043
Keinginan	.210	.068	.220	3.079	.003
Kerjasama	.217	.081	.204	2.668	.009
Imbalan	.317	.076	.359	4.879	.000
Insentif	.189	.049	.280	3.868	.000
Harapan	.161	.051	.232	3.188	.002
Suasana kerja	.105	.042	.184	2.492	.015
Sarana kerja	.168	.055	.233	3.048	.003

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel kebutuhan (X₁) terhadap kinerja sebesar 0,104, keinginan (X₂) terhadap kinerja sebesar 0,210, kerjasama (X₃) terhadap kinerja sebesar 0.217, imbalan (X₄) terhadap kinerja sebesar 0.371, insentif (X₅) terhadap kinerja sebesar 0.189, harapan (X₆) terhadap kinerja sebesar 0.161, suasana kerja (X₇) terhadap kinerja sebesar 0.105 dan sarana kerja (X₈) terhadap kinerja sebesar 0.168 serta nilai konstante sebesar -2,667.

Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan variabel independent yang terdiri dari variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈) menunjukkan nilai positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

Keadaan ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan variabel variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈) menyebabkan peningkatan variabel dependent (kinerja pegawai). Hubungan fungsional antara variabel independent terhadap variabel dependent dalam penelitian ini dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = - 2.667 + 0.104 X_1 + 0.210 X_2 + 0.217 X_3 + 0.371 X_4 + 0.189 X_5 + 0.161 X_6 + 0.105 X_7 + 0.168 X_8 + e$$

Demikian halnya jika dilihat dari hasil analisis koefisien Beta dari tabel koefisien memperlihatkan bahwa standardisized koefisien beta variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈) semuanya bernilai positif. Nilai koefisien beta terbesar terjadi pada variabel imbalan (X₄). Dengan demikian maka permasalahan kedua terjawab bahwa variabel imbalan (X₄) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tabel 4. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-2.667	.581		-4.590	.000			
Kebutuhan	.104	.051	.156	2.051	.043	.271	.217	.143
Keinginan	.210	.068	.220	3.079	.003	.249	.317	.214
Kerjasama	.217	.081	.204	2.668	.009	.365	.278	.168
Imbalan	.317	.076	.359	4.879	.000	.437	.468	.340
Insentif	.189	.049	.280	3.868	.000	.338	.387	.269
Harapan	.161	.051	.232	3.188	.002	.288	.327	.222
Suasana kerja	.105	.042	.184	2.492	.015	.040	.261	.174
Sarana kerja	.168	.055	.233	3.048	.003	.389	.314	.212

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil analisis koefisien korelasi masing-masing variabel dari Iampiran 4 pada tabel koefisien korelasi paerson atau nilai koefisien zero order masing-masing dapat dilihat dari tabel berikut yaitu Pengaruh variabel kebutuhan terhadap kinerja ($r_{X1 Y}$) sebesar 0,271, Pengaruh variabel keinginan terhadap kinerja ($r_{X2 Y}$) sebesar 0,249, Pengaruh variabel kerjasama terhadap kinerja ($r_{X3 Y}$) sebesar 0,365, Pengaruh variabel imbalan terhadap kinerja ($r_{X4 Y}$) sebesar 0,437, Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja ($r_{X5 Y}$) sebesar 0,338, Pengaruh variabel harapan terhadap kinerja ($r_{X6 Y}$) sebesar 0,288, Pengaruh variabel suasana kerja terhadap kinerja ($r_{X7 Y}$) sebesar 0,040, Pengaruh variabel sarana kerja terhadap kinerja ($r_{X8 Y}$) sebesar 0,389.

Dari kedelapan variabel yang dimasukkan model regresi berganda tersebut, variabel imbalan (X_4) menunjukkan nilai terbesar dan positif pengaruhnya terhadap kinerja yaitu sebesar 0.437 yang terbesar dari variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari delapan variabel tersebut variabel imbalan (X_4) telah memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

Untuk mengestimasi apakah kedelapan variabel tersebut dapat menghasilkan estimasi yang tidak biasa maka persyaratan yang perlu dilakukan dalam pengujian asumsi klasik dengan melakukan pengujian multikolenieritas, autokorelasi dan heterodaskesitas (Supranto, 2000) Salah satu cara untuk mendeteksi multikolenieritas adalah melihat nilai VIF pada tabel koefisien, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel terbebas dari asumsi klasik multikolenieritas (Sugiono, 2007)

Hasil pengujian asumsi klasik variabel yang dimasukkan dalam model regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Kebutuhan	.271	.217	.143	.837	1.195
Keinginan	.249	.317	.214	.951	1.051
Kerjasama	.365	.278	.168	.828	1.208
Imbalan	.437	.468	.340	.899	1.113
Insentif	.338	.387	.269	.925	1.081
Harapan	.288	.327	.222	.920	1.087
Suasana kerja	.040	.261	.174	.894	1.118
Sarana kerja	.389	.314	.212	.832	1.202

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai VIF dari variabel yang dimasukkan model lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas diantara variabel independent.

Hasil uji heterodaskesitas dapat dilihat pada tabel uji residual statistic dari nilai standart predicted value rata-rata seperti tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Heterodaskesitas

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2577	4.2189	3.3404	.43238	94
Residual	-1.0106	.9304	.0000	.36233	94
Std. Predicted Value	-2.504	2.032	.000	1.000	94
Std. Residual	-2.667	2.455	.000	.956	94

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil evaluasi heterodaskesitas memperlihatkan bahwa nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen. atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Indikasi lain dapat dilakukan pemeriksaan visual, yaitu plot antara sisaan (residual) dengan nilai prediksi (Supranto, 2000).

Pengujian asumsi klasik autokorelasi dapat dilakukan dengan pendekatan melihat nilai Durbin Waston dengan ketentuan-ketentuan. Sujiono (2007) berpendapat jika hasil uji terletak antara lain $1,65 < DW < 2,35$ tidak ada Autokorelasi, $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ tidak ada kesimpulan, $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ ada Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi dari variabel yang dimasukkan model regresi berganda memperlihatkan nilai DW sebesar 1.661 terletak antara interval 1,65 -2,35, sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Hasil tersebut dapat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Vatson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.587	15.131	8	85	.000	1.661

a. *Predictors: (Constant), Sarana kerja, Suasana Kerja, Harapan, Insentif, Keinginan. Imbalan, Kebutuhan, Kerjasama*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian variabel yang dimasukkan dalam model regresi berganda dengan pendekatan ketiga uji tersebut menunjukkan tidak terjadinya multikolenieritas, heterodaskesitas dan autokorelasi. Dengan demikian variabel yang dimasukkan dalam model regresi berganda dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Pengujian dengan uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8) terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan pengujian t test atau uji t untuk menguji secara partial variabel independent yang dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil uji F dari lampiran analisis data dapat dilihat pada tabel ANOVA yang disajikan seperti berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) untuk Hipotesis Pertama

ANOVA					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	17.387	8	2.173	15.131	000 ^a
Residual	12.209	85	144		
Total	29.596	93			

a. Predictors: (Constant), Sarana kerja, Suasana Kerja, Harapan, Insentif, Keinginan, Imbalan, Kebutuhan, Kerjasama

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai F sebesar 15.131 dan pada df (8 : 85) pada tabel F menunjukkan nilai sebesar 2,05, maka nilai F hitung terbukti lebih besar dari F tabel. Demikian juga jika dilihat dari signifikansi atau probabilitasnya adalah 0,000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, sehingga hasil pengujian F dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara terbukti benar.

Untuk membuktikan hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai t dan signifikansi masing-masing variabel dari lampiran hasil uji t Yang secara rinci dapat disajikan seperti berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial) untuk Hipotesis Kedua

Model	Nilai t Hitung	Nilai t tabel df (n-k:0,05)	Nilai Signifikan	Kesimpulan
Kebutuhan (X ₁)	2.051	1.98	0,043	Signifikan
Keinginan (X ₂)	3.079	1.98	0,003	Signifikan
Kerjasama (X ₃)	2.668	1.98	0,009	Signifikan
Imbalan (X₄)	4.879	1.98	0,000	Signifikan
Insentif (X ₅)	3.868	1.98	0,000	Signifikan
Harapan (X ₆)	3.188	1.98	0,002	Signifikan
Suasana kerja (X ₇)	2.492	1.98	0,015	Signifikan
Sarana kerja (X ₈)	3.048	1.98	0,003	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai t hitung dari variabel independent yang terdiri dari variabel kebutuhan (X₁), keinginan (X₂), kerjasama (X₃), imbalan (X₄), insentif (X₅), harapan (X₆), suasana kerja (X₇) dan sarana kerja (X₈) lebih besar dari t tabel 1,98, demikian halnya nilai signifikansi dari kedelapan variabel menunjukkan nilai lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kedelapan variabel yang dimasukkan dalam model berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari semua variabel Yang dimasukkan model penelitian, variabel imbalan (X₄) mempunyai nilai t terbesar dari lainnya, maka disimpulkan variabel imbalan (X₄) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti diterima.

PEMBAHASAN

Motivasi adalah suatu pandangan tentang cara atau sistem pemberian motivasi, yang sampai pada batas-batas tertentu bersifat normatif, dalam arti dimana didalamnya terdapat prinsip-prinsip, norma-norma yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu. Motivasi terbagi menjadi dua bagian yaitu :

Motivasi Internal

Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun yang tergolong motivasi internal yaitu: 1) Kebutuhan adalah suatu keadaan yang sangat bersifat vital yang kadang kala menjadi faktor utama dan tidak bisa diwakilkan, seperti sandang, pangan, papan, seks dan lainnya. 2) Keinginan adalah suatu keadaan yang lahir karena faktor psikologis seseorang dan biasanya keinginan ini lahir setelah unsur kebutuhan terpenuhi lebih awal, seperti rasa aman, ingin lebih maju, ingin lebih baik dan lainnya. 3) Kerjasama adalah suatu kondisi dimana yang satu membutuhkan yang lain atau saling ketergantungan yang diwujudkan dalam bentuk kerjasama atau kelompok, seperti gotong royong, team work, rapat dan lainnya.

Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa persatuan dan kebijaksanaan organisasi. Adapun yang tergolong motivasi eksternal yaitu : 1) Imbalan adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan suatu aktifitas dimana seseorang tersebut tidak secara langsung ada kaitan kontrak kerjasama atau perjanjian. 2) Insentif adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak kerjasama atau suatu perjanjian lainnya, seperti upah lembur dan upah lain sesuai yang diperjanjikan. 3) Harapan adalah kebutuhan dan keinginan seseorang untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimal keterampilan dan potensi, seperti bekerja lebih baik agar dipromosikan dan lainnya.

Jika kedua motivasi dapat secara intensif timbul, maka secara tidak langsung produktifitas kerja juga akan tinggi. Produktifitas kerja ini dapat dilihat dari adanya kondisi karyawan yang produktif dan kerjasama yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari tabel model Summary memperlihatkan nilai koefisien determinasi tersebut sebesar 58,7% masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi belum dimasukkan sebagai variabel yang diteliti. Keadaan ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai tidak terbatas pada variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8) tetapi masih ada variabel lainnya yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti halnya variabel budaya kerja dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan penelitian pertama dan sejalan dengan teori Yang telah digunakn sebagai landasan teori dalam konsep penelitian ini.

Dilihat dari nilai korelasi antara variabel independen dan variabel dependen memperlihatkan nilai korelasi R sebesar 0,766 Yang memberikan arti bahwa hubungan fungsi antara variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8) terhadap kinerja tergolong sangat erat. Hubungan fungsional antara variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8) terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Keadaan ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan variabel variabel kebutuhan (X_1), keinginan (X_2), kerjasama (X_3), imbalan (X_4), insentif (X_5), harapan (X_6), suasana kerja (X_7) dan sarana kerja (X_8) berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Keadaan ini dapat dijelaskan dalam pembahasan masing masing variabel seperti berikut :

Variabel kebutuhan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.104 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel kebutuhan (X_1) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kebutuhan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya kebutuhan pegawai. Yang terdiri

dari kebutuhan hidup layak dan kebutuhan akan fasilitas yang diterima pegawai telah mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi.

Variabel keinginan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0,210 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel keinginan (X_2) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel keinginan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya keinginan pegawai yang terdiri dari rasa aman dalam bekerja dan keinginan-keinginan untuk berprestasi dan mencapai target telah memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Variabel kerjasama (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.217 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel kerjasama (X_3) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kerjasama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya kerjasama (X_3) pegawai yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara *team work* dan *keharmonisan* dengan rekan kerja dalam bekerja telah menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada hasil kerja atau kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara.

Variabel imbalan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0,371 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel imbalan (X_4) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel imbalan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya imbalan (X_4) pegawai yang terdiri dari jaminan mendapatkan imbalan (X_4) dan besarnya imbalan dapat menambah kesejahteraan pegawai telah memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel insentif (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.189 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel insentif (X_5) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel insentif (X_5) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya insentif pegawai yang terdiri dari jaminan mendapatkan insentif dan adanya insentif tambahan yang terkait dengan pekerjaan lainnya atau prestasi pegawai telah memotivasi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja yang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat James Taylor mengatakan bahwa untuk memotivasi para pegawai, para pimpinan harus memiliki sistem upah insentif dimana makin banyak mereka berproduksi, makin banyak pula mereka memperoleh upah. Menurut Taylor pegawai itu pada hakekatnya malas hanya dengan janji finansial mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan.

Variabel harapan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0,161 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel harapan lebih kecil dari alpha 0.05. Maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel harapan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya harapan pegawai yang terdiri dari adanya harapan untuk dipromosikan dan harapan tins penghargaan yang diberikan pada pegawai telah memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Yuwono bahwa harapan adalah kebutuhan dan keinginan seseorang untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimal keterampilan dan potensi, seperti bekerja lebih baik agar dipromosikan dan lainnya,

Variabel suasana kerja (X_7) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.105 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel suasana kerja (X_7)

lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel suasana kerja (X_7) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya suasana kerja yang terdiri dari job deskripsi sesuai dengan bakat dan kemampuan, keharmonisan hubungan maupun komunikasi atasan, bawahan di tempat kerja telah mendukung pekerjaan sehari-hari yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sarwoto, bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saturasi penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Variabel sarana kerja (X_8) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.168 positif dan signifikan telah dibuktikan dengan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t untuk variabel sarana kerja (X_8) lebih kecil dari alpha 0.05, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel sarana kerja (X_8) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya lingkungan kerja yang terdiri dari cahaya/penerangan di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja yang bersih dan sehat telah mendorong pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu suasana kerja dan sarana kerja untuk mencapai hasil kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Pengaruh variabel Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, imbalan, Gaji/insentif, Tanggung Jawab. Kondisi Kerja dan Hubungan Antar Pribadi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 58,7 %, sisanya 41,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model yang diteliti. Pengujian F dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, imbalan, Gaji/insentif, Tanggung Jawab. Kondisi Kerja dan Hubungan Antar Pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara terbukti benar atau hipotesis pertama diterima. Secara Parsial pengaruh variabel independen dari variabel Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, imbalan, Gaji/insentif, Tanggung Jawab. Kondisi Kerja dan Hubungan Antar Pribadi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dari delapan variabel yang dimasukkan model analisis terbukti variabel Imbalan mempunyai nilai standar koefisien beta terbesar sehingga disimpulkan bahwa variabel Imbalan berpengaruh dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, S. (1997). *Kasus-Kasus Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Cikmat, P. (1999). *Human Resources Management (Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penghargaan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Juwono, S. (1999). *Produktifitas dan Mutu Kehidupan*. (Kumpulan Kertas Kerja). Jakarta: SIUP Cetakan Keempat.
- Manullang, M. (2000). *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mukzam, M. J. (2015). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Pascasarjana UNIBRAW.
- Natasha, T. P., Safar, I., & Nurdin, N. (2021). Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Muda Di Kota Makassar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*. Vol. 3 No. 2.
- Nurdin, N., Wahyu., Sari, N. K., & Mawahda, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*. Vol. 3 No. 2.
- Nitisemito, S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. B. (2003). *Organization Behaviour*. New Jersey: Pearson Education Company.
- Safar, I., & Samad A. A. (2019). Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar. *Buku Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi, Dan Sosial Humaniora*. Vol. 1 No. 1.
- Sari, M. M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 9 No. 3.
- Sugiono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta.
- Srihartati, E. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pasir. *Tesis*. Pascasarjana UNMUL.
- Stoner, J. (1978). *Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.