

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN PEREKONOMIAN SDA
DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SETDA KABUPATEN
MALUKU TENGAH**

Hendry Ch. Soselisa

STIA Said Perintah, Indonesia

**Email: hendry_soselisa@yahoo.co.id*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment and work motivation on employee performance. The population in this study were all 26 employees at the SDA Economic Affairs and Development Administration Office of Central Maluku Regency, totaling 26 employees who were used as research respondents and did not use samples. The results showed that the work environment had a significant effect on employee performance while work motivation had a significant effect on employee performance.

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

Received: 09-11-2019; Accepted: 20-11-2019; Published: 05-01-2020



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pegawai atau karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih dari itu pegawai atau karyawan merupakan modal atau aset bagi institusi atau organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, karena itu istilah lain dari *Human Resources* adalah *Human Capital*. Disini manusia dilihat bukan sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka .

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun institusi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitasnya pegawai atau karyawan dalam pencapaian tujuan institusi atau organisasi itu baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Hal ini sebagaimana yang diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi ditentukan juga oleh kinerja pegawai atau karyawannya. sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hidayah dan Kukul, 2011), bahwa secara mikro pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia diupayakan untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan pegawai untuk memperoleh kinerja yang tinggi.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada suatu institusi/ organisasi maka kualitas pegawai /karyawan sebagai aset sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan institusi atau organisasi itu, oleh karenanya motivasi yang kuat harus diberikan kepadanya untuk lebih memaksimalkan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan untuk memuaskan pelanggan atau publik , karena substansinya adalah hadirnya institusi pemerintah sebagai sebuah organisasi yang diarahkan untuk melayani masyarakat. Dengan demikian dengan diberikannya motivasi berarti juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan secara maksimal kepada pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya (Soselisa Hendry dan Mariana, 2020) . Oleh karena itu pegawai sebagai satu-satunya aset bergerak yang dan merupakan sumber daya yang diandalkan harus memiliki kualitas yang handal untuk menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan sebagai aktor kebijakan pada institusi yang dipimpinnya. Sehubungan dengan hal itu standarisasi penilaian kinerja pegawai akan menjadi dasar bagi seorang pimpinan untuk mengukur kemampuan, ketrampilan serta kualitas kerja dari pegawai sebagai bawahannya, selain itu pimpinan juga harus dapat menjadi patron atau sebagai inisiator dalam memotivasi pegawainya untuk dapat menciptakan ide dan gagasan yang menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula.

Dalam hubungannya dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka penciptaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendorong atau motivasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tanggungjawab dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuannya yang direncanakan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi seluruh aktivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya pada Bagian Perekonomian, Sumber Daya Alam (SDA) dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Maluku Tengah, hal ini tidak dapat diabaikan dan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi psikologi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi kerja pegawai yang terpacu untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Dalam hubungannya dengan upaya peningkatan kinerja pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagaimana pada Kantor Bagian Perekonomian, Sumber Daya Alam dan Administrasi Pembangunan Sekretariat (SETDA) Kabupaten Maluku Tengah adalah bahwa masih belum terciptanya lingkungan kerja yang memadai sebagaimana yang diharapkan karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya, masih kurangnya fasilitas pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan karena terbatas sebagaimana yang diharapkan sehingga sebagian pekerjaan tertunda karena hanya ditangani oleh satu atau dua orang pegawai saja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan dalam waktu yang sama dalam penyelesaian pekerjaan. Kekurangan fasilitas pendukung dan infrastruktur lainnya berdampak pada ketidaknyamanan kerja dan

berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keteetapan dan waktu yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Sebagaimana dimaksud sebelumnya bahwasalah satu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang merupakan semangat atau , dorongan yang berasal dari seseorang untuk keinginan seesorang untuk menyelesaikan tanggungjawab atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan bersama. Untuk itu dengan memberikan motivasi maka kesempatan bagi pegawai/karyawan agar dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya menuju prestasi kerja yang pegawai yang lebih baik. selain itu kedisiplinan pegawai sebagai bentuk kesadarannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mentaati aturan lembaga dimana pegawai tersebut bekerja.

Sehubungan dengan hal ini maka yang terjadi pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah masih lemahnya motivasi kerja pegawai untuk berprestasi dalam meningkatkan kerjanya sesuai tugas yang diberikan untuk dikerjakan, sehingga sering tugas yang harus diselesaikan dikerjakan oleh orang lain, belum meratanya pemahaman tentang uraian tugas oleh pegawai dalam melaksanakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikasi dan fenomena lain bahwa kesadaran akan penyelesaian tanggungjawab yang tidak tuntas sehingga dinilai belum adanya keinginan dalam mengembangkan diri dan masih lemahnya motivasi berprestasi dari pegawai.

Kantor Bagian Perekonomian Sumber Daya Alam (SDA) dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dianggap vital dalam penyusunan perencanaan kebijakan ekonomi, sumber daya alam, pelaksanaan maupun pengendalian program, monitoring, evaluasi pembangunan dan pengkoordinasian administrasi daerah. Oleh karena itu lembaga ini harus memainkan perannya sebagai salah satu perangkat daerah yang dapat memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan secara sinerjik . indikasi dan fenomena yang terjadi juga bahwa belum secara merata pegawai menunjukkan kinerja sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum secara baik . Oleh karena itu sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah sesungguhnya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja. Hal ini juga nampak kerana adanya penempatan pegawai juga belum sesuai dengan *skill* atau keahliannya sehingga pekerjaan yang diharapkan harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sering terabaikan. Sejalan dengan hal ini perlu diperhatikannya lingkungan kerja pegawai sebagai salah satu langkah untuk memotivasi pegawai dalam mengelesaikan pekerjaannya. Perlakuan yang sama kepada bawahan sebagai mitra kerja maupun rekan sekerja juga dapat memberikan motivasi yang kuat bagi sesama pegawai dalam internal lembaga pekerjaannya.

Dengan demikian maka dugaan sementara adalah keberadaan lingkungan pekerjaan yang belum memadai maupun lemahnya motivasi kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan serta tanggungjawabnya yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah. Berdasarkan fenomena ini maka masih perlu diteliti terhadap dugaan bahwa keadaan lingkungan pekerjaan yang kurang memadai maupun lemahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan bersama. Oleh itu hal ini akan diteliti secara empiris dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah “

Kantor Bagian Perekonomian Sumber Daya Alam (SDA) dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dianggap vital dalam penyusunan perencanaan kebijakan ekonomi, sumber daya alam, pelaksanaan maupun pengendalian program, monitoring , evaluasi pembangunan dan pengkoordinasian administrasi daerah. Oleh karena itu lembaga ini harus memainkan perannya sebagai salah satu perangkat daerah yang dapat memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan secara sinerjik . indikasi dan fenomena yang terjadi juga bahwa belum secara merata pegawai menunjukkan kinerja sepenuhnya sesuai dengan

yang diharapkan oleh organisasi secara umum secara baik . Oleh karena itu sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah sesungguhnya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja. Hal ini juga nampak karena adanya penempatan pegawai juga belum sesuai dengan *skill* atau keahliannya sehingga pekerjaan yang diharapkan harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sering terabaikan. Sejalan dengan hal ini perlu diperhatikannya lingkungan kerja pegawai sebagai salah satu langkah untuk memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlakuan yang sama kepada bawahan sebagai mitra kerja maupun rekan sekerja juga dapat memberikan motivasi yang kuat bagi sesama pegawai dalam internal lembaga pekerjaannya.

Dengan demikian maka dugaan sementara adalah keberadaan lingkungan pekerjaan yang belum memadai maupun lemahnya motivasi kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan serta tanggungjawabnya yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah. Berdasarkan fenomena ini maka masih perlu diteliti terhadap dugaan bahwa keadaan lingkungan pekerjaan yang kurang memadai maupun lemahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan bersama. Oleh itu hal ini akan diteliti secara empiris dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pada bab ini akan mengkaji teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian dan publikasi umum yang ada hubungannya dengan Sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Menurut Sugiyono 2016:58, mengemukakan bahwa kajian pustaka adalah suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

Menurut I Komang Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang di gunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan. Hal ini perlu mengetahui kepuasan pegawai secara tepat dan sesuai. Hal tersebut didukung oleh adanya keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Sehubungan dengan itu maka konsep lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito dalam Sugiyarti, 2012:75).

Sama dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2013:97): ‘Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya’. Lain halnya menurut A.S. Munandar (2010:288) menyatakan: ‘Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut, Serdamayanti (2009:21), “Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan tersebut, bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kita baik fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya’.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas indikator lingkungan kerja dapat disimpulkan menjadi 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik di bagi atas, kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas, dekorasi ditempat kerja, music, sedangkan lingkungan non fisik yaitu, hubungan antar atasan dan bawahan dan hubungan antara rekan sekerja.

Untuk itu menurut Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sehubungan dengan motivasi kerja, maka Pamela & Oloko (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Sementara itu Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Aspek Motivasi Kerja Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah Mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan atau pegawai adalah kedisiplinan dari karyawan atau pegawai, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan atau pegawai dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

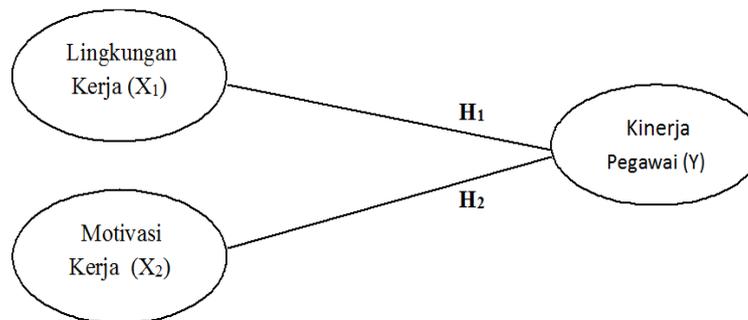
Prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain, manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan

berlangsung efektif dan efisien, jika para pimpinan mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip utama tersebut telah dikembangkan enam teori motivasi dari sudut psikologis yang dapat mengimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan suatu organisasi.

Implementasi teori ini di lingkungan sebuah organisasi pemerintahan mengharuskan para pimpinan mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pegawai, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain insentif yang diberikan harus diupayakan mampu mewujudkan penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Untuk itu insentif sebagai perangsang agar menghasilkan respons pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreativitas, produktivitas, prestasi dan lain-lain.

Kerangka Pikir

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, dapat menarik suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu mengenai variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), yang berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis

- H_1 : Ada pengaruh positif dari Lingkungan i kerja terhadap kinerja pegawai
- H_2 : Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Maluku Tengah yang berjumlah 26 orang pegawai sekaligus dijadikan sebagai responden penelitian dan tidak menggunakan sampel.

Untuk menguraikan hubungan antar variabel maka penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menguji secara parsial Hubungan antara Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu maka indikator yang digunakan pada masing-masing variabel adalah variabel lingkungan kerja (X_1) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu suhu udara, kebersihan, peralatan kantor, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja karyawan dengan atasan dan hubungan kerja antara sesama karyawan. Sementara itu variabel independen yang lain yaitu motivasi kerja (X_2) dengan indikatornya adalah *achievement* yaitu dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi *recognition*, yaitu pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja *work-itself*, yaitu kejelasan uraian tugas dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan kerja) *responsibility*, yaitu kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan dan *advancement* adalah keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan. sementara itu

variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dengan indikatornya yaitu kuantitas kerja yang melihat hasil kerja sebagai capaian target, kualitas kerja yang melihat bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi. dan waktu yang melihat pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur atas apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu dengan formula yang digunakan untuk menguji validitas data dibawah ini adalah korelasi *Product Moment*, pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai $r \geq 0,30$. yang mana berdasarkan uji validitas instrumne penelitian bahwa semua pernyataan telah memenuhi kriteria koefisien korelas (r-tabel) 0,388, maka instrument penelitian ini dapat digunakan, sebagaimana pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas Instrument

Variabel Penelitian	Item	Koefisien (r)	Sig	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.640	0.000	Valid
	X1.2	0.539	0.004	Valid
	X1.3	0.661	0.000	Valid
	X1.4	0.646	0.000	Valid
	X1.5	0.706	0.000	Valid
	X1.6	0.772	0.000	Valid
	X1.7	0.761	0.000	Valid
	X1.8	0.573	0.002	Valid
	X1.9	0,999	0.000	Valid
	X2.1	0.553	0.003	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.2	0,618*	0,001	
	X2.3	0. 833	0.000	Valid
	X2.4	0. 465	0.017	Valid
	X2.5	0. 722	0.000	Valid
	X2.6	0. 748	0.000	Valid
	X2.7	0.926	0.000	Valid
	X2.8	0. 769	0.000	Valid
	X2.9	0.963	0.000	Valid
	X2.10	0.915	0.000	Valid
	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.864	0.000
Y2		0.791	0.000	Valid
Y3		0.825	0.000	Valid
Y4		0.884	0.000	Valid
Y5		0.812	0.000	Valid
Y6		0.854	0.000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas instrument penelitian ini dengan didasari pada koefisien korelasi *product moment*, maka uji reliabilitas intrumen dengan *Alpha Cronbach* penelitian juga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$ jika nilai *Alpha Cronbach* sebesar $\geq 0,6$.

Tabel 2. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrument

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,828	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,920	Reliabel
Kinerja (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan uji realibilitas intrumen penelitian ini bahwa koefisien *cronbach alpha* seluruh item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen penelitian berada pada *cut of value* (nilai batas) tingkat *Alpha Cronbach* 0,6, artinya bahwa item-item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen penelitian dinyatakan reliabel/konsisten, dan kuisisioner yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur indikator-indikator variabel dan kemudian data dapat dianalisa.

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab rumusan masalah maupun tujuan penelitian ini maka peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda yang dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat dihadapkan pada variabel bebas sebagaimana pada table dibawah ini.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.896	4.438		.653	.520
Lingkungan Kerja (X ₁)	.160	.152	.197	1.055	.303
Motivasi Kerja (X ₂)	.389	.128	.570	3.050	.006

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2020

$$Y = 2.896 + 0,160 X_1 + 0,389X_2 + 4438$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- b₁ = 0,197
- b₂ = 0,570

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- b₀ = Konstanta
- b₁- b₂ = Besarnya Koefisien Regresi (parameter)
- e = Kesalahan Pengganggu (error term).

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,896 ; artinya jika Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) nilainya adalah 0, akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,896. Sementara itu nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,160; artinya jika variabel independen lain (Motivasi Kerja atau X₂) nilainya tetap dan Lingkungan Kerja memadai maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,160. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik keinerja pegawai.

Selain itu bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,389 ; artinya jika variabel independen lain (Lingkungan Kerja) nilainya tetap dan motivasi kerja meningkat maka Kinerja Pegawai

(Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,389. Dengan demikian terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik Kinerja Pegawai.

a) Uji simultan

Pengujian hipotesis secara simultan (bersamaan) untuk menguji variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan Uji f yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Dengan demikian Uji f akan mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara bersamaan dan apabila $f_{sig} < \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya, apabila $f_{sig} > \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188.740	2	94.370	11.620	.000 ^b
1 Residual	186.798	23	8.122		
Total	375.538	25			

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara simultan adalah nilai $f_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($f_{sig} 0,000 < 0.05$) dan f hitung $> t$ table ($11,620 > 3,40$) hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Maluku Tengah

Uji Parsial (Uji T)

Selain pengujian hipotesis secara simultan (bersamaan) maka untuk menguji hipotesis pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan Uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y secara parsial artinya dalam Uji t akan mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) , maupun pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) secara terpisah dengan demikian apabila $t_{sig} < \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai $t_{sig} = 0,303$ yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0.05$ ($t_{sig} 0,303 > 0.05$) dan t hitung $< t$ table ($1.055 < 2,064$) hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima atau ditolak .

Sementara itu hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Maluku Tengah dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t_{sig}) sebesar $= 0,006$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($t_{sig} 0.006 < 0.05$) dan t hitung $3,050$ lebih besar dari t table $2,064$ ($3,050 > 2,064$). Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Atas dasar ini variabel motivasi kerja (X2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian Perekonomian SDA dan Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Maluku Tengah

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linear berganda boleh dikatakan sama dengan hasil analisis secara deskriptif yang dilakukan yang mana dalam analisis deskriptif variabel yang diteliti berada pada kategori baik, sehingga dapat memperkuat hasil temuan dalam penelitian ini. Sehubungan dengan itu berdasarkan analisis regresi linear berganda, sesuai dengan rumusan hipotesis yang diajukan maka hasil analisis tersebut bahwa

lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). tetapi faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing person (pegawai) dan terdorong secara pribadi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job discriptionnya* merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kemampuan pegawai guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Selain itu dalam mengembangkan kemampuan kinerja pegawai maka pegawai harus dapat diberikan kesempatan yang sama sesuai dengan kemampuannya dalam menggerakkan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Motivasi juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya secara intensif bila kepercayaan pimpinan kepada bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Disisi lain motivasi adalah merupakan parameter untuk mengarahkan seorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara sistematis, motivasi kerja juga dapat merupakan keinginan atau ransangan bagi seorang pegawai untuk meningkatkan kapsaitasnya dan kualitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan.

Untuk itu motivasi kerja yang tinggi akan lebih dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai menuju keberhasilan sesuai dengan tujuan bersama yang sebelumnya telah ditentukan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai, artinya makin tinggi motivasi kerja pegawai maka pencapaian kinerja semakin tinggi juga dapat mempengaruhi pencapaian prestasi atau kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajeen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardana, I Komang dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta 2012
- Daniel Surjosuseno. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic" Vol.3,No.2, (2015).
- Dantes Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Eduard Y. Tamaela & V. R. Pattipeilohy. (2015). *Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan (Kajian Persepsi Karyawan PT. Asuransi Bumi Putera Cabang Ambon)*. Siwalima *Jurnal Humaniora*, (2), 17–24. Retrieved from www.hekaleka.org Fred
- Luthans. (2002). *Organizational Behavior: 7th Edition*. McGraw-Hill Inc.
- Omolo, P. A. (2015). *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resourcers Studies*, (2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- D Solimun, S Handoyo – 2017, [Perancangan dan Pengujian Kuisisioner serta Transformasi Skor Menjadi Skala berbasis MSI, SRS, dan Rasch Model](#), Malang UB
- Soselisa Hendry & Mariana K, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah*, *Public Policy, Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis Vol 1 (77-87)*
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Administrasi R & D* Alfabeta Bandung
- Tamaela Eduard & Surijadi Herman. (2014). *Analisis Hubungan Kausalitas Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RSUD*. Dr. Haullussy Ambon. *Benchmark (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 3 (1), 93–106. Retrieved from www.lpebmaluku.org
- Wibowo.(2011).*Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, (3rd ed.). Retrieved from [http:// kin.perpusnas.go.id/ DisplayData.aspx?pId=30707 & pRegionCode =trun ojoyo & pClientId=639](http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=30707&pRegionCode=trun_ojoyo&pClientId=639)
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta: 2009

Wiratna Sujerweni, 2014, *Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah. Dipahami.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.