

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Gustina

rafli1501@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

This research was conducted at the Central Lampung Investment Office and Integrated One-Stop Service Office. The number of samples in this study were 43 employees. Analysis of the data in this study using the T test and F test. From the results of the study it can be concluded that the research formula has a positive influence between each independent variable on the dependent variable either partially or simultaneously. This shows that each indicator of the variable has an influence on employee performance. Capable leaders in supervising employees, complete facilities and infrastructures at work, and conditions in a comfortable working environment will improve employee performance in completing tasks and work.

Keyword: work motivation, work environment, employee performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam organisasi, pencapaian tujuan relatif banyak kendala sehingga dapat diminimalisasi (Darmawan, 2015: 1).

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pemerintah harus memperhatikan secara lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga

tujuan organisasi tercapai. Dengan dorongan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Murty (2012: 218) motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang

mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Motivasi kerja juga patut didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu yang memiliki tujuan menyederhanakan birokrasi penanaman modal dan pelayanan perizinan dalam bentuk percepatan pelayanan, transparansi, dan memudahkan persyaratan dalam proses perizinan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja

lebih giat serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, pada pegawai DPMPTSP Kabupaten Lampung Tengah, nampak masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, misalnya pegawai datang terlambat, istirahat lebih awal, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun sebagai akibat motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan laporan daftar hadir pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Lampung Tengah bulan januari-desember tahun 2017 masih terdapat beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja (izin/tanpa keterangan), padahal persentase toleransi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Tengah menetapkan maksimal 3% ketidakhadiran pegawai. Keadaan tersebut menunjukkan tentang masih kurangnya motivasi kerja pegawai yang dapat diduga terkait dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Jika kedua variabel tersebut tidak segera dicarikan solusinya, akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Menurut Farid dkk (2016: 77) menjelaskan kinerja karyawan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Jadi pada intinya kinerja karyawan adalah ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil

pelaksanaan tanggungjawab karyawan dalam bekerja untuk mengukur sampai sejauh mana kinerja organisasi berlangsung.

Menurut Riyanto et. al., (2017: 342) Kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika organisasi itu dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi bekerja, meningkatkan motivasi karyawan bisa dilakukan dalam banyak hal, salah satunya adalah dengan memperhatikan kebutuhan individu atau preferensi pegawai.

Motivasi adalah antusiasme intrinsik pegawai tentang dan dorongan untuk menyelesaikan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Said et. al., (2015) motivasi adalah dorongan batin yang menyebabkan seseorang memutuskan untuk mengambil tindakan. Kadang-kadang manajer lalai untuk memahami pentingnya inspirasi dalam memenuhi tujuan utama dan visi mereka. Sebenarnya ketika mereka memahami esensi motivasi, mereka tidak memiliki keahlian dan pembelajaran untuk memberikan tempat kerja yang dapat memupuk motivasi karyawan. Menurut Sumantri (2016: 4) menyatakan motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemampuan dan karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai faktor paling inti yang berasal dari dalam diri individu untuk mampu berkarya dalam bekerja di suatu organisasi atau organisasi.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Menurut Ferawati (2017: 1) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja dan melakukan aktifitas kerja sehari-hari sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kamif dkk (2016: 90) menuturkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan. Lingkungan kerja bisa juga di artikan sebagai semua hal yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3) apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

II. Metodologi Penelitian

Populasi yakni masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei, sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah 43 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan jumlah 43 pegawai.

Teknik analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, homogenitas dan linieritas. Setelah seluruh data selesai di analisis, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui hasil uji T dan uji F.

III. Hasil Penelitian

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	df	Sig.
Motivasi	0,081	43	0,200
Lingkungan kerja	0,095	43	0,200
Kinerja pegawai	0,063	43	0,200

Pada tabel 1. menjelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki sig. $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	df1	df2	Sig.
Kinerja Pegawai & Motivasi	11	18	0,031
Kinerja Pegawai & Lingkungan Kerja	9	18	0,102

Pada tabel 2. menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai atas motivasi berasal dari data yang tidak homogen, karena nilai sig. $0,031 < 0,05$. Sebaliknya, variabel kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja berasal dari data yang homogen, karena nilai sig. $0,102 > 0,05$.

3. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 31. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.
Kinerja Pegawai & Motivasi	16,561	0,001
Kinerja Pegawai & Lingkungan Kerja	10,279	0,005

Pada tabel 3. menjelaskan bahwa kedua variabel di atas memiliki nilai sig. $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut linear.

B. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	107,592	9,422		11,419	,000
Motivasi	,557	,152	,466	3,662	,001
Lingkungan Kerja	,344	,137	,320	2,510	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 107,592 + 0,557X_1 + 0,344 X_2$ dengan $t_{hitung} = 4,318 > t_{tabel} = 2,02$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 ditolak bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja dengan $t_{hitung} = 3,273 > t_{tabel} = 2,02$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 ditolak bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1623,129	2	811,564	13,679	,000 ^b
	Residual	2373,150	40	59,329		
	Total	3996,279	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Pada tabel 5 diperoleh $F_{hitung} = 13,679 > F_{tabel} = 3,23$, maka hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri atas motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

berpengaruh kepada kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya, jika motivasi pegawai rendah maka akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang diukur berdasarkan indikator: Imbalan jasa, keakraban, dan pimpinan yang cakap.

IV. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,318 > t_{tabel} = 2,02$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya, oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang

Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin

ditetapkan yang diukur berdasarkan indikator: kualitas, kedisiplinan dan keterampilan.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu dari Meidizar & Rustono, (2016) tentang motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah didapatkan bahwa $t_{hitung} = 3,273 > t_{tabel} = 2,02$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin berpengaruh kepada kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja pegawai kurang memberikan kenyamanan maka akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang diukur berdasarkan indikator: Perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kenyamanan dalam bekerja perlu dimiliki oleh pegawai ketika melakukan sebuah pekerjaan. suatu pekerjaan akan lebih efektif apabila segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pegawai dapat maksimal terpenuhi, karena hal tersebut dapat

ditumbuhkan dari dalam diri pegawai dan akan membentuk suatu kekuatan dalam diri pegawai sehingga mampu menunjang pencapaian kinerja menjadi semakin mudah. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yang diukur berdasarkan indikator: kualitas, kedisiplinan dan keterampilan.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu dari (Pratama, 2015) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah didapatkan nilai $F_{hitung} = 13,679 > F_{tabel} = 3,23$, maka hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri atas motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yang diukur berdasarkan indikator: kualitas, kedisiplinan dan keterampilan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya seperti motivasi

kerja dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*)". Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga pegawai akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi memotivasi pegawai dan kondisi lingkungan kerja dapat mendorong gairah kerja memuncak, hal itu dapat muncul dari rekan sekerja maupun dari atasan maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu dari Pratama (2015) tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian Imbalan jasa, menjalin keakraban dengan rekan kerja atau atasan, serta didukung dengan pimpinan yang cakap dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya kelengkapan peralatan kerja, kondisi kerja yang baik dan tercipta hubungan personal yang harmonis dapat meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja secara maksimal seperti apa yang diharapkan oleh organisasi.

Saran

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah sebaiknya lebih memperhatikan lagi para pegawainya sehingga motivasi kerjanya meningkat, seperti memperhatikan karakteristik Individu dengan cara menaikkan imbalan jasa pegawai dan pimpinan lebih memberikan arahan-arahan yang positif kepada pegawai
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah sebaiknya lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja pegawai, seperti menjaga kebersihan tiap sudut ruangan kerja,

menyediakan kebutuhan kerja pegawai dan memperhatikan keamanan tempat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Sandra Febrycco. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*. Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro, Jawa Tengah.
- Farid, H. T., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT. PIn Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 75-81.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-4.
- Kamif, Muhammad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(1), 89-96.
- Meidizar, G., & Rustono, A. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. primarindo Asia Infrastructure, tbk). *eProceedings of Management*, 3(2), 1032-1040.
- Murty, W. A. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Pratama, Anggi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 351-362.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Said, N. S. M., Zaidee, A. S. E. A., Zahari, A. S. M., Ali, S. R. O., & Salleh, S. M. 2015. Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 632-638.
- Sumantri, P. E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Probisnis*, 9(2), 1-15.