

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3>

Diterima: 27/02/2023, Diperbaiki: 29/03/2023, Diterbitkan: 03/04/2023

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PARIAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Musri¹, Musfi Yendra², Yuda Hose Pranando³

¹ Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

E-mail: musmawa95@gmail.com

² Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

E-mail: musfiyendra@gmail.com

³ Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

E-mail: yudahose99@gmail.com

Corresponding Author: Musri

ABSTRACT

The study aimed to determine motivation, employee performance, and work environment that have a significant effect on the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Kota Pariaman. The method used in this research is descriptive with quantitative techniques. Data analysis used descriptive analysis, classical assumption test, and hypothesis test. The results of this study are Motivation and Work Environment affect the Performance of BKPSDM Employees in Pariaman City, West Sumatra Province. From this test, the R Square value is 95.8% where this figure indicates that Motivation and Work Environment affect the Performance of BKPSDM Employees in Pariaman City.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui motivasi, kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman. Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Dari pengujian tersebut nilai R Square sebesar 95,8% dimana angka ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Pariaman.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kinerja pegawainya agar kepuasan terhadap pekerjaan di Lingkungan kerjanya berjalan dengan tujuan dan harapan dari organisasi. Saat ini perkembangan di dalam dunia birokrasi pemerintahan dipengaruhi oleh teknologi yang didukung dengan oleh sistem manajemennya yang baik serta memadai untuk keperluan operasional maupun administrasi dalam pemerintahan. Disini organisasi pemerintah harus bisa menciptakan dan menyediakan pegawai yang cakap, ahli dalam bidangnya dan terampil, serta telah siap untuk di pakai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara).

Agar kinerja pegawai selalu menghasilkan pekerjaan yang optimal serta sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan motivasi dalam diri sendiri maupun dari atasan yang terus menerus, baik itu pegawai yang sudah lama bekerja maupun yang baru saja bergabung dalam perusahaan atau pada instansi pemerintah, serta kondisi lingkungan yang ada di tempat atau sekitar pekerjaan dilakukan untuk mendukung semua pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan motivasi terhadap diri sendiri, maka jadikanlah pekerjaan tersebut sebagai suatu tanggung jawab pada diri yang benar-benar harus dipertanggungjawabkan, dan kalau dari atasan selalu melaksanakan pengawasan atau pengecekan agar pegawai tersebut serius dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang diketahui setiap pegawai atau staf-staf dalam melaksanakan pekerjaannya selalu diawasi oleh pimpinan sehingga pekerjaan pegawainya lebih diperhatikan dan lebih semangat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Motivasi dan Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor begitu penting yang sangat mendukung dalam kinerja atau pekerjaan pegawai, sebab motivasi itu merupakan suatu keadaan intern dari diri individu yang mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, serta disinilah motivasi pimpinan sangat diperlukan atau sangat dibutuhkan pegawai untuk memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk melakukan tugas yang sudah diberikan. Sedangkan juga mendukung dalam dunia pekerjaan. Lingkungan pada lokasi kerja yang terlihat pada kantor BKPSDM kota Pariaman terbagi dua yaitu, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai perlu adanya tenaga pegawai yang motivasi kerjanya baik serta bisa diandalkan, sebab apabila pegawai itu tidak memilih motivasi kerja maka akibatnya menurunlah kinerja pegawai yang mengakibatkan organisasi pemerintah mengalami kerugian. kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa, yaitu faktor yang berhubungan langsung pada pegawai serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan Kinerja Pegawai mempermudah pegawai untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan, maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan meningkat.

BKPSDM Kota Pariaman adalah kantor yang terletak di pusat kota. Dalam menjalankan tugasnya karyawan berorientasi pada visi dan misi, gambaran masa depan organisasi yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi agar semua kegiatan yang dilakukan lebih terarah dan focus dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Di instansi diperlukan pegawai yang disiplin

yang professional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Kepala bkpsdm dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memimpin agar mampu mengambil inisiatif serta memiliki komitmen ya

Dengan melihat gambaran diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai badankepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota pariaman ?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai badankepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota pariaman ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDM Kota Pariaman. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan BKPSDM Kota Pariaman yang berjumlah 30 orang. Pengambilan data menggunakan sensus, apabila jumlah subjek yang akan diteliti kurang dari 100, maka penelitian dapat menggunakan populasi. Jadi penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel. tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

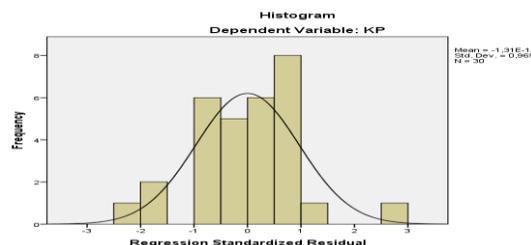
Variabel dalam penelitian ini adalah variable independent dan dependen. Variabel independen (mempengaruhi) yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan variable dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan instrumen pengujian data yaitu uji validitas, dan uji reabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

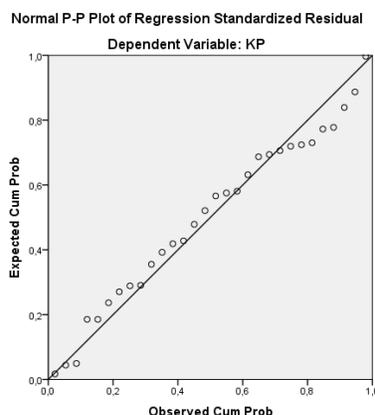
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji semua variabel apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov smirnov* dan dilihat apakah *Scatterplot* titik penyebaran indikator variabel independen terhadap variabel dependen, dengan membandingkan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan histogram.



Sumber : Data diolah SPSS 16

Gambar 1. Hasil Normalitas berdasarkan Grafik Histogram

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa data yang di ujikan normal. Karena grafik mengikuti alur histrogram yaitu naik turun histrogram dan penyebarannya berada di alur histrogram.



Sumber : Data diolah SPSS 16

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Plot

Berdasarkan gambar 2 bisa diketahui bahwa penyebaran titik lingkaran mendekati garis titik potong jadi dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal:

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96490128
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,831

a. Test distribution is Normal.

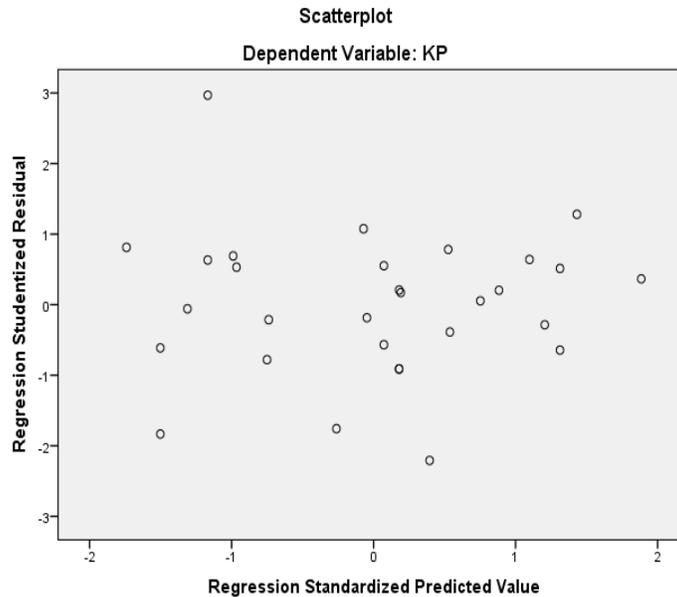
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 1 uji normal besarnya nilai test statistic kolmogrov-smirnov signifikan adalah 0,831 dan .Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa residual pada test statistic kolmogrov-smirnov tersebut dapat dikatakan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



Sumber : Data diolah spss 16

Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Dari gambar 3 Apabila titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan kalau dilihat pada gambar di atas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar ke atas dan di bawah atau tidak membentuk suatu pola.

3. Uji Multikorelitas

Menurut (Ghozali, 2016) untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel indenpenden yang nilai korelasi antar sesama variabel indenpenden sama dengan nol. Uji multikolineritas dilakukan dengan menggunakan uji tolerance value atau variance inflation faktor (VIF). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* di bawah 0,01 atau *Vif* diatas 10 maka terjadi multikolineritas

Tabel 2. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,482	2,522		-,984	,334		
1 MO	,682	,145	,542	4,696	,000	,239	4,187
LK	,614	,159	,445	3,855	,001	,239	4,187

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah SPSS 16

Apabila nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai toleransi 0,239 dan nilai VIF 4.187 Dimana nilai VIF kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antara independen dalam model regresi.

4. Uji Regresi Berganda.

Tabel 3. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,482	2,522		-,984	,334		
1 MO	,682	,145	,542	4,696	,000	,239	4,187
LK	,614	,159	,445	3,855	,001	,239	4,187

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah SPSS 16

Model Analisis Berganda

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = -0,2482 + 0,682 X_1 + 0,614 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

B = Koefisien Variabel

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

E = Standar Error

Interpretasi dari linear berganda sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa ada tidak adanya variabel Y tidak mempengaruhi variabel-variabel lain karena nilai konstanta adalah -0,2482 yang menunjukkan tanpa variabel bebas.
- Koefisien Regresi X₁ = 0,682 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,682 dan menganggap variabel lainnya dalam model konstanta.
- 0,614 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,614 dengan menganggap variabel lainnya dalam model konstanta.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan(Uji Statistik F)

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	491,459	2	245,730	305,177	,000b
Residual	21,741	27	,805		
Total	513,200	29			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), LK, MO

Sumber : Data diolah SPSS 16

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa pengujian nilai signifikan hipotesis secara simultan adalah 0,000 dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih kecil 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan secara bersamaan antar variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas dan terkait secara parsial. Dimana pengujiannya dengan membandingkan antara profitabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n-k adalah 30-2 =28, (n adalah jumlah responden sedangkan k adalah jumlah variabel independen).hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Ditolak apabila T hitung < T tabel dan signifikan > 0,05

Ha : Diterima apabila T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikan > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,482	2,522		-,984	,334
MO	,682	,145	,542	4,696	,000
LK	,614	,159	,445	3,855	,001

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa untuk variabel Pengaruh Motivasi (X1) nilai t hitung adalah sebesar 4,696 dan dengan nilai signifikan 0,00 yang artinya kecil dari 0,05. Maka H1 Diterima karena dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) t hitungnya adalah sebesar 3,855 dengan nilai signifikannya sebesar 0,00 dimana kecil dari 0,05. Maka H1 Diterima karena dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016).

Tabel 6. Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956a	,914	,908	1,820

a. Predictors: (Constant), LK, MO

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui nilai Adjusted R squarenya adalah sebesar 0,914 atau setara dengan 91,4%. Maka dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 91,4% mempengaruhi variabel dari Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . Sedangkan sisanya sebesar 8,6% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah baik. Yang dilihat dari tanggapan setuju yang tinggi dari responden. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing variabel.

Dalam pengujian secara parsial (uji T), menunjukkan bahwa, variabel Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terlihat dari nilai signifikannya yaitu $0,00 < 0,05$. Bahwa penelitian (Ni made suari, 2013) menunjukkan Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian hipotesis uji T bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terlihat dari nilai signifikannya adalah $0,00 < 0,05$. Penelitian (Ni made suari, 2013) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sedangkan terlihat pada uji F bahwa nilai signifikan Variabel X1 dan X2 sebesar $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dalam uji T tersebut menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi t hitungnyasebesar $4,696 > t$ tabel yaitu $0,361$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dan pada

hipotesis 2 juga berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja t hitung $>$ t tabel yaitu 0,361 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Berdasarkan uji F bahwa Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian nilai signifikan hipotesis secara simultan adalah sebesar 0,00 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Berpengaruh dan signifikan secara bersamaan antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dapat diketahui nilai Adjusted R squarenya adalah sebesar 0,914 yang setara atau sama dengan 91,4% dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R square bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya sebesar 8,6% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Dwilakosno Hanafi. 2007. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*”, Vol.5, No.1, <http://doi.org/10.21009/JPEB>, di akses 2 Desember, pukul 18.45
- Enggar Dwi Jatmiko, dkk, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Momitmen Organiasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 2 desember pukul 19.48
- Kholek Mohtamaji. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012. Diambil dari: <https://scholar.google.co.id>.
- Murti Harry, Agustini Verinika, dan Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013. Diambil: <https://scholar.google.co.id>.
- Mega Arum Yunanda, “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*, di akses 2 desember 2019, pukul 20.05.
- Musa Hubeis dan Najib, *Metodologi Penelitian Organoleptik*(2014: 32). Bogor hal 56
- Ragil Permanasari, skripsi “ *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)*”, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013
- Presiden Joko Widodo, *Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara pasal 78 nomor 5, 2014*
- Sugiono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfa, hal.6
- Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung : Alfabeta. hal 115