

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE CIVIL SERVICES REGIONAL SECRETARIAT

Subhan Agustian¹, Solehudin², Banuara Nadeak³

¹ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Karawang.

^a Korespondensi: Solehudin, E-mail: subhan.2010632020030@student.unsika.ac.id

(Diterima: 28-07-2022; Ditelaah: 29-07-2022; Disetujui: 30-08-2022)

ABSTRACT

The goal of this study is to comprehend and assess the effects of the work environment and employee motivation on performance at the Karawang Regency Secretariat. The research method is both descriptive and confirmatory and involves gathering, presenting, assessing, and testing hypotheses as well as planning outcomes and suggesting modifications. 134 individuals were purposefully chosen as samples using the non-probability sampling method. The Continuous Interval Method (MSI), Microsoft Excel 2013, and SPSS software version 21 are the analytical tools utilized for scale range analysis and path analysis. The analysis's findings indicate that there is a significant degree of association between motivation and the workplace environment. The motivation variable and the work environment have a 0.432 connection relationship. In comparison to the work environment's 0.257, the partial impact of motivation on employee performance is 0.210 lesser. It follows that the working environment has a bigger impact on employee performance than motivation. Combining these two variables results in a 46.7% association between motivation and work environment and employee performance, and a further variable of 53.3% has not been explored.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini guna memahami dan mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Kabupaten Karawang terhadap kinerjanya. Proses penelitian ini, yang meliputi pengumpulan, penyajian, evaluasi, dan pengujian hipotesis, serta merencanakan hasil dan merekomendasikan perubahan, bersifat deskriptif dan konfirmatori. 134 orang sengaja dipilih sebagai sampel, dan pemilihannya dilakukan dengan metode non-probability sampling. Analisis rentang skala dan analisis jalur merupakan metode analisis yang digunakan dengan bantuan Continuous Interval Method (MSI), Microsoft Excel 2013 dan software SPSS versi 21. Menurut hasil analisis, ada korelasi positif yang kuat dan tingkat korelasi yang cukup besar antara motivasi dan lingkungan kerja. Koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,432. Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai 0,210 < lingkungan kerja 0,257. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan daripada motivasi. 46,7% korelasi antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan disebabkan oleh kombinasi kedua faktor tersebut, dan variabel lain yang belum diuji adalah 53,3%.

Kata Kunci: Motivasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Agustian, S., Solehudin., & Nadeak, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 13(1) Spesial Issu. 1-8.

PENDAHULUAN

SDM adalah kekuatan utama di balik semua aktivitas dan alur kerja kelembagaan di perusahaan (Hidayat, 2015). Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap fungsi organisasi, klaim Ciptoningrum (2013). Tidak akan dapat tampil maksimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, terlepas dari apakah ia memiliki sarana, prasarana untuk mendukungnya. Ini menunjukkan bahwa SDM harus menjadi pusat perhatian. Kinerja yang baik dapat dianggap sebagai hasil dari sumber daya manusia yang baik (Ferawati, 2017).

Edison (2016) menegaskan bahwa “kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses yang disebutkan dan dinilai selama jangka waktu tertentu sesuai dengan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditentukan”. Akibatnya, mencapai tujuan organisasi membutuhkan kinerja karyawan.

Dua persyaratan, yaitu keinginan material dan kebutuhan immaterial, harus dipenuhi agar sumber daya manusia yang luar biasa terbentuk dalam suatu organisasi. Uang, pakaian, makanan, papan, dan hal-hal lain adalah contoh kebutuhan materi. Pengakuan, pujian, dan penghargaan adalah contoh keinginan yang tidak berwujud. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri pada akhirnya akan dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia. Meningkatkan kinerja setiap orang adalah salah satunya (Halomoan & Suhartono, 2020)

Dorongan yang diterima seseorang dari dalam untuk terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan disebut sebagai motivasi, menurut Sandiman (2012:73). Akibatnya, motivasi adalah komponen

kunci dari pencapaian pribadi. Karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi melakukannya karena mereka lebih termotivasi, dan sebaliknya jika semangat kerja yang buruk adalah akibat dari kurangnya motivasi (Hidayat, 2015).

Lingkungan kerja adalah elemen lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka. Kondisi lingkungan dan kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan. Manusia dan tempat kerja memiliki interaksi yang kuat. Dalam situasi ini, orang selalu berusaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang berbeda di lingkungannya (Halomoan & Suhartono, 2020).

Lingkungan di tempat kerja mencakup segala sesuatu yang mungkin berdampak pada seberapa baik seseorang melakukan tugasnya (Nitisemito 2011:183). Lingkungan tempat kerja memerlukan perhatian dari manajemen karena merupakan komponen yang sangat penting untuk diperhatikan. Because a comfortable workplace boosts employee morale, an unsuitable work environment lowers staff performance and motivation (Gardjito, 2014).

Sesuai Perda Karawang No. 14 Tahun 2016 tanggal 5 Desember 2016 tentang “Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Karawang,” maka Peraturan Daerah Karawang Nomor 67 Tahun 2020 No. 23 Tahun 2013 tentang “Kedudukan, Susunan Organisasi, Tanggung Jawab, Fungsi, dan Tata Kerja Tata Kerja Sekda Kabupaten Karawang”.

Untuk melaksanakan pemerintahan daerah secara penuh, tanggung jawab

dan fungsi sekretariat daerah harus dilaksanakan untuk mengantisipasi pertumbuhan kebutuhan masyarakat dan perkembangan sistem informasi. Oleh karena itu, Sekretariat Daerah Karawang sebagai instansi pemerintah daerah harus mengkoordinir kegiatan sesuai dengan tugas pokoknya guna mewujudkan visi dan misi daerah Karawang. Lebih proporsional untuk meningkatkan pelayanan dan mendorong penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih sentralistik/sentralistik sesuai dengan peran lembaga pemerintahan, termasuk sekretariat daerah sebagai organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Agus Murdiyanto. (2012). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. Semarang. Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

MATERI DAN METODE

Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif digunakan karena sangat menekankan pada pengujian hipotesis, mengidentifikasi arah aliran antara variabel independen dan dependen, dan mengukur hubungan antar variabel. Variabel terikatnya adalah kinerja, sedangkan variabel bebasnya motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja (x2) Sampel penelitian ini adalah 88 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Strategi sampel yang digunakan, yang didasarkan pada sejumlah strategi pengambilan sampel, memiliki tujuan pengambilan sampel.

Menggunakan kuesioner, data untuk penelitian ini dikumpulkan. Skala

Likert digunakan dalam penyelidikan ini, dan penerapan skala likert guna mengukur keyakinan dan pandangan sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

- Semua aspek variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena $>> 0,3$
- Semua aspek variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena $> 0,3$
- Semua aspek variabel kinerja dinyatakan valid karena $> 0,3$

Uji Realibilitas

Perhitungan dan pengolahan data menghasilkan (rhitung) nilai variabel motivasi masing-masing sebesar 0,805, 0,827, dan 0,857 untuk lingkungan kerja dan kinerja. Karena (rhitung) $> 0,6$, sehingga reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diketahui seluruh variabel berdistribusi data normal karena diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ dengan nilai signifikansi 0,311.

Uji Hipotesis

Korelasi Motivasi dengan Lingkungan Kerja

Dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak karena motivasi (X1) dan lingkungan kerja dikumpulkan dari 134 sampel dengan koefisien korelasi masing-masing 0,432 dan thitung (6,097) $>$ ttabel (1,656).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 1.1 pengaruh X1 terhadap Y

Sig.	A	Thitung	ttabel	Kesimpulan
0,000	0,05	5,287	1,656	H ₀ ditolak

Nilai sig dapat ditentukan dengan menggunakan Tabel 1.1. Jika thitung (5,287) > ttabel (1,656) dan (0,000) (0,05), Ho diabaikan. artinya dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh yang terbatas terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 1.2 pengaruh X2 terhadap Y

Sig.	A	Thitung	ttabel	Kesimpulan
0,000	0,05	6,118	1,656	H ₀ ditolak

Nilai sig dapat ditentukan dengan menggunakan Tabel 1.2. Ketika thitung (6,118) melebihi ttabel (1,656) dan (0,000) (0,05), maka Ho tidak diterima. Akibatnya, kinerja dipengaruhi oleh motivasi sampai batas tertentu.

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 1.3 Pengaruh x1,x2 terhadap Y

Structural	Sig.	A	Fhitung	ftabel	Kesimpulan
Pyx _{1 x2}	0,000	0,05	57,424	3,06	H ₀ ditolak

Nilai sig dapat ditentukan dengan menggunakan Tabel 1.3. Ketika fhitung (57,244) > fttabel (3,06) dan (0,000) (0,05), Ho dikesampingkan. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi secara simultan oleh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

Pembahasan Hasil Penelitian

Korelasi motivasi dengan lingkungan kerja

Mengingat nilainya positif, maka hubungan tersebut bersifat satu arah dan memiliki koefisien sebesar 0,432. Motivasi kerja digambarkan sebagai keadaan yang berdampak pada pembentukan, motivasi, dan pemeliharaan perilaku terkait lingkungan kerja dalam hipotesis Mangkunegara (2017:94) tentang hubungan antara motivasi dan tempat kerja.

Hubungan yang baik dan signifikan antara motivasi dengan lingkungan kerja ditemukan oleh Nisa A. Makmuri (2017). Kemampuan untuk menciptakan tuntutan, memenuhinya, atau mengatasi ketidakseimbangan adalah fungsi motivasi, keadaan mental yang mendorong perilaku. Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Tempat kerja yang sangat baik berisi pencahayaan yang tepat, distribusi yang adil, tidak adanya kebisingan yang mengganggu fokus, tata ruang yang sesuai, dan suhu udara yang menyenangkan bagi pekerja.

Hasilnya, dapat disimpulkan “motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan, dengan lingkungan kerja yang positif dalam organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan”.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja 0,210 atau 21%. Ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja memiliki dampak yang baik pada kinerja.

Mangkunegara (2017: 93) menyatakan bahwa “motivasi adalah kebutuhan yang harus dipenuhi karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah keadaan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan yang memotivasi mereka. Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Bukhari dan Pasaribu (2019)”.

Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan meningkat sebanding dengan tingkat motivasi mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh lingkungan parsial sebesar 0,257 atau 25,7% terhadap kinerja. Ini menunjukkan bagaimana suasana tempat kerja memiliki efek yang menguntungkan pada produktivitas. Menurut Siagian (2012), “Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam mempengaruhi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, Ketidaktepatan lingkungan kerja mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Hasil Feronika dan Estiningsih (2020) menunjukkan bahwa “lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pekerja”. Hal ini selaras oleh Farizki dan Wahyuwati (2017), bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karyawan bekerja dalam lingkungan yang memotivasinya untuk menjadi seproduktif mungkin. akan menghasilkan hasil kinerja yang andal. Seseorang mungkin tidak memberikan

upaya terbaiknya dan dapat dengan cepat menjadi lelah dan lesu jika bekerja di lingkungan yang tidak mendukung kinerja. Kinerja karyawan akan ditingkatkan oleh mereka yang bekerja dalam suasana yang menyenangkan.

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Dengan kondisi Sig. (0,000) > (0,05) dan fhitung(57,424) > fttabel (3,06), Ho ditolak. Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan dukung penelitian sebelumnya yang menlingkungan kerja secara total sebesar 0,467. Artinya “motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,7%, dengan aspek diluar penelitian 53,3%, bahwa lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X1) dapat berdampak pada kinerja (Y)”.

Sulistiyani (2012) mengutip Dharmawan yang mengatakan “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan, yang diwujudkan dalam perilaku mendukung yang membantu mencapai tujuan”. Menurut Nuraini (2013), “Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya”, menurut Nitisemito dalam Lingkungan sekitar karyawan mungkin berdampak pada seberapa baik dia melakukan pekerjaannya, yang dikenal sebagai lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), variabel fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan dan suhu udara, dapat mendorong suasana dan semangat kerja yang positif dan berdampak pada produktivitas. Selaras dengan Turnip (2020), bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh

motivasi dan lingkungan kerja”.

Sehingga motivasi dan lingkungan kerja yang positif diperlukan untuk keberhasilan kinerja. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat pekerja merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian ini :

Suasana tempat kerja dan motivasi sangat erat hubungannya. Ini memberikan konfirmasi untuk studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dan motivasi tempat kerja berperan dalam seberapa baik kinerja pegawai. Suasana tempat kerja berdampak besar daripada motivasi. Sejalan pada penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja maupun motivasi pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang menunjukkan bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. A. (2017). *DASAR-DASAR MANAJEMEN* (1st ed.). CV. Cita IntransSelaras.
- Agus Murdiyanto. (2012). *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. Semarang : Falkultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang jurnal manajemen. 09(April), 12-28.*
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.30596/maneggi.v2i1.3365>
- Danang, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Denok Sunarsi, S.PD., M.m., Ch. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Unpam Press.
- Dr. AA. Anwar prabu Mangkunegara, Drs., M. S. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih (ed.)). PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Dr. Kasmir, S.E., M. . (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI Dan PRAKTIK*. Rajawali pers.
- Dr Mahmudah Enny W., SE., M. S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UBHARA Manajemen Press.
- Endang, T., & Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. / *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9. <https://www.ilomata.org/index.php/ijss>
- Farizki, M. R., & Wahyuwati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*, 6(5), 1-15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Feronika, A., & Estiningsih, K. (2020). Influence of Motivation and Work Environment The Performance of Employees Pt. Multi Putra Makmur. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development (AJMRD)*, 2(3), 21-25. www.ajmrd.com
- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 122-130. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i3.6814>
- Hasibuan, S. . M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Revisi). Bumi aksara.
- Hidayat, C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2).
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Kusuma. (2013). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTELMURIA SEMARANG*. Universitas Negeri Semarang.
- Mahmudah. (2019). *Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. UBHARA Manajemen Press.
- Malayu, Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ni Kadek Suryani Dkk. (2020). *KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TEORI, APLIKASI DAN PENELITIAN* (ke-1). NILACAKRA.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & Hasmawaty. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah*, 14(3), 25. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Nurudin, A. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 4.
- Prof. Dr. H. Abdurrahmat Fathoni, M. si. (2011). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.

