

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MUSI RAWAS

**Rudi Azhar**

rudiazharapril@gmail.com

Dosen Tetap STIE MURA Lubuklinggau

### Abstract

*This study entitled The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Environmental Service of Musi Rawas Regency. The objectives to be achieved in this study were to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at the Environmental Service of Musi Rawas Regency. The population in this study were all employees who worked in the Environmental Office of Musi Rawas Regency, totaling 51 people. Data collection techniques in writing this use observation, documentation and questionnaire. The analysis technique uses simple regression analysis, correlation test, t test, multiple linear regression, determination test, and f test. Based on the analysis and discussion it can be concluded that 1) there is the effect of motivation on employee performance at the Environmental Service of Musi Rawas Regency, where the results of simple linear regression  $Y = 56,430 + 0,492$  Motivation, correlation coefficient value of  $R=0,434$  and t-test value of  $t = 3,370 > t_{table} = 2,009$ . 2) There is an Influence of the Work Environment on Employee Performance in the Environmental Service of Musi Rawas Regency. which obtained the results of a simple linear regression test  $Y = 55,980 + 0,431$  Work Environment, the correlation coefficient value of  $R=0.522$  and t-test value of t count =  $4,288 > t_{table} = 2.009$ . 3) There is a Motivation and Work Environment Effect on Employee Performance at the Musi Rawas District Environmental Service, where the results of multiple linear regression  $Y = 41,828 + 0,318 X_1 + 0,346 X_2$ , the determination coefficient value  $R^2=0,584$  and the Fcount obtained is  $=12,400 > F_{table}=3,19$ .*

*Keywords: Motivation, Work Environment, Performance*

### Abstrak

*Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana, uji korelasi, uji t, regresi linear berganda, uji determinasi, dan uji f. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas, dimana diperoleh hasil uji regresi linear sederhana  $Y = 56,430 + 0,492$  Motivasi, nilai koefisien korelasi sebesar  $R=0,434$  dan uji-t nilai  $t_{hitung} = 3,370 > t_{tabel} = 2,009$ . 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi*

Rawas. dimana diperoleh hasil uji regresi linear sederhana  $Y = 55,980 + 0,431$  Lingkungan Kerja, nilai koefisien korelasi sebesar  $R = 0,522$  dan uji-t nilai  $t_{hitung} = 4,288 > t_{tabel} = 2,009$ . 3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas, dimana diperoleh hasil uji regresi linear berganda  $Y = 41,828 + 0,318 X_1 + 0,346 X_2$ , nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,584$  dan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $12,400 > F_{tabel} = 3,19$   
Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, maju atau mundurnya organisasi tergantung dari bagaimana sumber daya manusianya. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tetapi kalau tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga apabila pegawai mempunyai kemampuan yang baik dan disertai dengan ketersediaan alat atau sarana kerja yang memadai maka dapat menjadi tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut tergolong efektif.

Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut, Menurut (Kasmir, 2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

Adanya motivasi yang diberikan pimpinan pada pegawai dan penyediaan lingkungan kerja yang baik sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Rendahnya motivasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga apabila lingkungan kerjanya bagus maka akan mengakibatkan motivasi pegawai pun akan meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, dan merupakan hal yang teramat penting bagi pimpinan untuk mengenal bawahannya. Menurut (Nimran dan Amrullah, 2015:116) motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang diarahkan pada perilaku tertentu melalui rangsangan dari dalam, maupun dari luar. Rangsangan dari dalam biasanya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan

kebutuhan. Sedangkan rangsangan dari luar bisa didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan sejawat, kompensasi dan bentuk-bentuk sejenisnya.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Menurut (Kasmir, 2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Namun sebaliknya jika suasana dan kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas merupakan lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Bupati Musi Rawas dalam menyelenggarakan pemerintah daerah di bidang tata lingkungan, bidang pengelolaan sampah dan limbah B3, bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, dan bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup.

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut dapat dilihat fenomena atau masalah yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Yaitu masalah kinerja, masih adanya pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu dikarenakan belum maksimalnya alat dan sarana kerja yang ada pada organisasi tersebut sehingga tujuan yang hendak dicapai tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena belum maksimalnya dukungan dan kesempatan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan di setiap bidang tugasnya. Masalah motivasi, masih kurangnya pujian baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai, masih belum maksimalnya pemberian penghargaan atas prestasi kerjanya, dan masih kurangnya dukungan dan kesempatan pegawai dalam mengikuti diklat-diklat teknis untuk menambah kemampuan pegawai, selanjutnya masalah lingkungan kerja yaitu masih kurangnya fasilitas penunjang kerja seperti komputer, printer dan alat penunjang kerja lainnya, dan Masih belum maksimalnya kewanaman yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas”.

## **METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**, Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten musu rawas yang berjumlah 51 orang pegawai.

**Teknik Pengumpulan Data**, Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu: Observasi dan penyebaran Kuisisioner di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas.

**Teknik Analisis Data**, Penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Di mana hasil yang ingin diperoleh diuji dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas menunjukkan  $t_{hitung}$  menghasilkan koefisien sebesar 3,370. Dengan jumlah sampel 51 ditemukan  $df = 49$  ( $51 - 2$ ) atau  $df = n-k$  dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 2,009. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena  $t_{hitung}$  ( $3,370$ )  $>$  t tabel ( $2,009$ ).

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas menunjukkan uji  $t_{hitung}$  menghasilkan koefisien sebesar 4,288. Dengan jumlah sampel 51 ditemukan  $df = 49$  ( $51 - 2$ ) atau  $df = n-k$  dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 2,009. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena  $t_{hitung}$  ( $4,288$ )  $>$  t tabel ( $2,009$ ).

Hasil uji F didapat bahwa nilai  $F_{tabel}$  3,19, sedangkan  $F_{hitung}$  12,400 dengan Sig. 0,000 jika  $F_{hitung} = 12,400 > F_{tabel}$  3,19 maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (Motivasi dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

## PENUTUP

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari dua variabel bebas yaitu Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linear berganda  $Y = 56,430 + 0,492$  Motivasi, nilai koefisien korelasi sebesar  $R=0,434$  dan uji-t nilai  $t_{hitung} = 3,370 > t_{tabel} = 2,009$ . 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. dimana diperoleh hasil uji regresi linear sederhana  $Y = 55,980 + 0,431$  Lingkungan Kerja,

Nilai koefisien korelasi sebesar  $R= 0,522$  dan uji-t nilai  $t_{hitung} = 4,288 > t_{tabel} = 2,009$ . 3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas, dimana diperoleh hasil uji regresi linear berganda  $Y = 41,828 + 0,318 X_1 + 0,346 X_2$ , nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,584$  dan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $12,400 > F_{tabel} = 3,19$

## DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta  
Dheo Rimbano, 2015, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, STIE MURA Lubuklinggau.  
Duwi consultant. 2015. *Uji linieritas* (online) ,( <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/uji-linieritas.html>), diakses 18 januari 2018)  
Elfritria Wiratmani, 2013, *Analisis Implementasi Metode 5s Untuk Pemeliharaan Stasiun Kerja Proses Silk Printing Di PT. Mandom Indonesia Tbk*. Faktor Exacta 6(4): 298-308.

- Fodear.com. 2014. *Manajemen MSDM* (online), (<http://fodear.blogspot.co.id/2014/04/manajemen-msdm.html>), diakses 09 desember 2017)
- Hamali yusuf Arif, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta : CAPS.
- Heny Sidanti, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, volume 9 nomor 1.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke-1. Jakarta :Rajagrafindo Persada.
- Nimran Umar dan Amirullah, 2015, *Manajemen Sumber Daa Manusia dan Prilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*. Malang : SAM(Sinar Akademika Malang)
- Pemerintah Indonesia. 2006. Peraturan menteri dalam negri no 7 tahun 2006 tentang standarisasi sarana dan prasarana pemerintahan daerah.
- Sentot iskandar dan enceng juhana, 2014, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Sdn Baros Mandiri 5 Kota Cimahi*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2.
- Sunyoto Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan ke-5. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna V, 2015, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan pertama. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESSS
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan :Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV. ANDI.
- Sinambela Poltak Lijan, DKK, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Swatno dan Priansa Juni Doni, 2014, *Majajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinejra Pegawai di Bursa Efek Indonesia*. *International reviewof management and marketing*, vol 7 Issue 3.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-11. Jakarta : RajaGraindo Persada.
- Wikipedia. *Motivasi* (online), (<http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>), diakses 10 januari 2018)
- Yusuf Ysu. 2015. *Lingkungan kerja* (online), (<http://pustakateori.blogspot.co.id/2015/09/lingkungan-kerja.html>), diakses 28 november 2017)
- Zulia Maharatun Faiqoh, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)*. Jurnal administrasi bisnis, vol 15 no 2.