

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

PENGARUH DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK LAMPUNG CABANG BANDAR JAYA	<i>Dian A, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	1-9
ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA	<i>Mulyono, Andala R P Barusman dan A. Suharyo</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA METRO	<i>Neli Panca, Marzuki Noor dan V. Saptarini</i>	18-28
RANCANG BANGUN MODEL PELAYANAN PRIMA PADA KANTOR SAMSAT SUKADANA LAMPUNG TIMUR	<i>Nurvi Mudiyanto, Tina M Barusman dan V. Saptarini</i>	29-33
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG	<i>Rizki Darmawan, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	34-41
PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG	<i>Robi , Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	42-50
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN	<i>Rosli, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	51-55
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG	<i>Reffi Rizki D P, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 2	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung September 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN

Rosni¹, Iskandar Ali Alam², Hendri Dunan³

Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Dalam membangun suatu sistem birokrasi Pemerintah yang baik tidaklah mudah dan banyak kendala baik berupa sumber daya manusia dengan berbagai masalah seperti rendahnya tingkat disiplin, rendahnya motivasi kerja, tingkat pendidikan yang masih rendah, kurangnya kemampuan dan keterampilan kerja serta berbagai masalah lainnya.

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan jumlah responden sebanyak 35 responden dan analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif maupun kuantitatif.

Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,9%. Selanjutnya motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3%, sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja*

Pendahuluan

Dalam membangun suatu sistem birokrasi Pemerintah yang baik tidaklah mudah dan banyak kendala baik berupa sumber daya manusia dengan berbagai masalah seperti rendahnya tingkat disiplin, rendahnya motivasi kerja, tingkat pendidikan yang masih rendah, kurangnya kemampuan dan keterampilan kerja serta berbagai masalah lainnya.

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundangan tersebut.

Karakter pegawai negeri saat ini menjadi sorotan publik, dimana pegawai negeri mempunyai cerminan yang kurang baik di masyarakat, walaupun tidak semua pegawai negeri memiliki karakter tersebut tetapi masyarakat menilai mereka menerima gaji besar, tunjangan dan pendapatan lainnya tetapi tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi, cenderung malas serta mempunyai disiplin kerja rendah. Sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara berupaya merubah karakter pegawai dengan diterapkan rambu-rambu bagi aparatur pemerintah untuk selalu meningkatkan disiplin, motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001), (Barusman dan Mihdar, 2014). Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti motivasi, disiplin, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Faktor selanjutnya yang menurut penulis menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat maupun menurun adalah motivasi pegawai. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, Anda lebih bersemangat dan bergairah dalam

bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Akibat minimnya motivasi, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar. Tentu saja kondisi ini harus segera dibenahi. (Iskandar & Monica, 2015).

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang belum kondusif, hal ini tercermin dari banyaknya pemberitaan yang belum tentu kebenarannya dari media, tekanan dan ancaman yang dilakukan oleh elemen masyarakat, LSM maupun oleh pihak ketiga pelaksana kegiatan.
2. Kondisi ruangan yang pengap, sarana dan prasarana yang kurang memadai.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini terjadi selain faktor lingkungan kerja diatas juga perilaku pegawai masih sering menunda pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan pada hari itu juga, sehingga setiap hari pekerjaan akan semakin menumpuk dan tentunya membutuhkan waktu yang lama pula dalam penyelesaiannya.
4. Masih dijumpai pegawai yang sering datang terlambat.
5. Masih dijumpai pegawai yang sering izin tidak masuk kerja didasarkan dari daftar absensi.
6. Sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan uraian tugas.
7. Kegiatan koordinasi bersama dengan unsur RT dan RW tidak terjadwal dengan baik.

Perumusan masalah dari identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut, Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah?, Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah?, Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah?.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah, mengetahui besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah, mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah.

Metodologi

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala likert.

Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden. Sedangkan, Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Suatu teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang kemudian diinterpretasikan ke dalam bentuk kalimat-kalimat. Analisis kuantitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel yang ditentukan dengan interval kelas harapan dengan rumus sebagai berikut :

- | | | | |
|----------------------|---|---------------------------------|---|
| 1. Rentang (R) | = | Nilai terbesar – Nilai terkecil | |
| 2. Banyak Kelas (K) | = | $1 + 3,3 \log n$ | |
| 3. Panjang Kelas (P) | = | $\frac{R}{K}$ | R |

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Motivasi
- a = intersep/konstanta
- b = koefisien regresi (slop)
- et = galat

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Rumus koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)} \sqrt{(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- x = Variabel Bebas (xi = Xi - X)
- y = Variabel Terikat (yi = Yi - Y)

Hasil dan Pembahasan

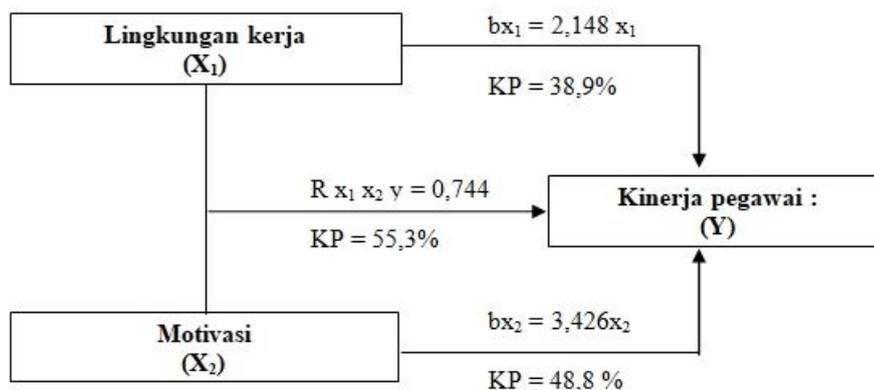
Tabel 1. Nilai Regresi Linier Berganda pad Output Regresi Linier Berganda

Model		Df	F	Sig
Y= 18,334 + 0,285X ₁ + 0,379X ₂	Regression	2	19.832	.000(a)
	Residual	32		
	Total	34		

Dari hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar 19.832 pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan df₁ = 2 dan df₂ = 32, maka dari tabel F didapat nilai 3.27. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel}, maka Ho ditolak dan Ha diterima atau bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengenai besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilihat pada lampiran 12 pada tabel Model Summary (b) kolom R Square. Hasil penelitian diperoleh R² sebesar 0,553. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,3%, sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Dari uraian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Determinasi antar variabel*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada output regresi pada tabel Coefficients(a) dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis dapat disajikan ke dalam tabel berikut :

Tabel 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Output Regresi inear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,285	0,039	$Y = 18,334 + 0,285X_1 + 0,379X_2$	Signifikan

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif (0,285), dengan nilai signifikansinya 0,039 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,148. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t student $n = 35$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,689. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan terbukti kebenarannya. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada output regresi pada tabel Coefficients (a) dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis sebagai

Tabel 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Output Regresi inear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,379	0,002	$Y = 18,334 + 0,285X_1 + 0,379X_2$	Signifikan

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien regresi motivasi bertanda positif (0,379), dengan nilai signifikansinya 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai thitung sebesar 3,426. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t student $n = 35$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,689. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Implikasi*Kesimpulan*

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kualitatif yang dilakukan dengan menggunakan tabel tanggapan responden tentang lingkungan kerja (X_1) diperoleh skor capaian sebesar 2.244 atau 91,59%, berdasarkan penetapan persentase kategori nilai tersebut dalam kategori sangat baik.
2. Variabel motivasi (X_2) diperoleh skor capaian sebesar 2.059 atau 78,44%, berdasarkan penetapan persentase kategori nilai tersebut dalam kategori sangat tinggi.
3. Variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh skor capaian sebesar 2.018 atau 82,37%, berdasarkan penetapan persentase kategori nilai tersebut dalam kategori sangat tinggi.

4. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah dengan pengaruh sebesar 38,9%.
5. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
6. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 55,3% atau hipotesis ketiga diterima, dan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi

Dari kesimpulan diatas dikemukakan saran-saran sebagai berikut, seperti pada variabel lingkungan kerja, indikator yang mempunyai nilai terendah adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut responden bahwa komunikasi pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan kuantitasnya, hal ini tentu untuk menghindari kesenjangan jarak antara pimpinan dan karyawannya, disisi lain cara pimpinan dalam menciptakan suasana kerja juga harus diperhatikan, tidak hanya pada saat suasana di dalam kantor tetapi pada saat kegiatan non formal lainnya agar dapat diciptakan suasana kekeluargaan yang lebih nyata.

Kemudian, pada variabel motivasi, indikator yang terkecil diantara indikator lainnya adalah kebutuhan keamanan. Apabila pegawai dalam bekerja diliputi oleh kekhawatiran terhadap keselamatan dirinya dikarenakan adanya ancaman, teror, intimidasi, tekanan baik yang dilakukan oleh petugas pemeriksa, jurnalistik, lembaga swadaya masyarakat, lembaga pengawas lainnya serta rekanan sebagai pihak ketiga pelaksana kegiatan, maka hal tersebut akan sangat berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian perlu adanya perlindungan yang secara tidak langsung pimpinan organisasi dapat memenuhinya sebagai pengayom para pegawainya. Selain itu perlu adanya tindakan persuasif dari organisasi untuk melakukan koordinasi dengan pihak-pihak pihak tersebut sehingga terjadi kesepakatan yang saling menguntungkan tanpa menyalahi koridor hukum yang ada.

Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di luar variabel lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur yang mempunyai pengaruh maupun yang determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara umum.

Serta, membandingkan hasil penelitian tentang faktor-faktor lain yang berhubungan kinerja dengan penelitian ini, sehingga akan diperoleh informasi faktor manakah yang mempunyai kecenderungan lebih besar mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga akan lebih diperhatikan dalam menentukan kebijakan dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Hadi, Sutrisno, 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Test dan Skala Rating*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2005 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Wahyudi Agus, 2008, *Pedoman Penyusunan Tesis*, Tegas UBL Bandar Lampung.