

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN TABANAN

I WAYAN TERIMAJAYA

Universitas Tabanan

terimajawayan@yahoo.co.id

ABSTRAK

Berkembangnya suatu organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan sampel 60 pegawai pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata positif secara parsial simultan terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Kata kunci: *Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja*

ABSTRACT

The development of an organization is very dependent on the human resources itself such as work motivation, work environment and job satisfaction which can affect the performance of an organization. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, work environment and job satisfaction on the performance of employees of the General Secretariat of Tabanan Regency, either partially or simultaneously. This type of research is associative with a sample of 60 employees of the General Secretariat of Tabanan Regency. The results showed that work motivation, work environment and job satisfaction had a significant positive effect partially simultaneously on the performance of the general staff of the Tabanan Regency Secretariat.

Keywords: *work motivation, work environment, job satisfaction and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting didalam suatu organisasi, dimana hal tersebut berpengaruh bagi organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi di masa datang. Organisasi yang telah didukung oleh sarana dan prasarana tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka tujuan organisasi tidak akan terealisasi dengan baik juga. Hal ini didukung dengan pendapat dari Hasibuan (2014) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Hal ini bisa didapatkan oleh organisasi dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto:2005).

Berdasarkan penjelasan tersebut motivasi merupakan dorongan mental atau kejiwaan kepada seseorang untuk sebuah mencapai tujuan. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong pegawai untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Selain memotivasi pegawai, organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu factor pendukung dimana Menurut Handoko (2002) Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk

suasana di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta organisasi dapat memotivasi pegawai maka diharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik dan meningkat sehingga hasil akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Berkembangnya suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima oleh seorang karyawan (Siagian, 2008).

Jadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meningkat adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dan juga adanya motivasi yang diperhatikan organisasi kepada pegawainya, hal ini yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. 2) apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. 2) untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif yang mana penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dengan wawancara pada objek penelitian, dokumentasi membagikan kuisioner kepada pegawai pada bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 60 sampel. Teknik Analisa data yang digunakan : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Uji Validitas

Nilai hasil hitung menunjukkan bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai korelasi *product moment* ($r > 0,3$) (Sugiyono, 2017). Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Uji reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel memiliki Cronbach Alpha bernilai lebih dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

Uji Asumsi Kalsik
Uji Normalitas

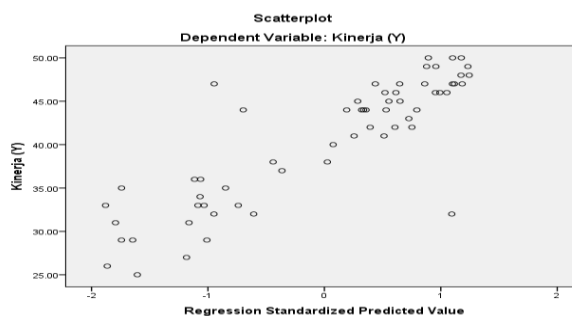
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67023199
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.111
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		.358

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai Sig. (2 – tailed) dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,358 lebih besar dari 0,05 , sehingga Ho diterima. Ini berarti bahwa seluruh data yang diuji menyebar normal atau terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot diagram di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada Gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi yang dibuat dilihat berdasarkan matriks korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.859	1.141
	X2	.960	1.021
	X3	.879	1.135

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa iklim kerja etis, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10 hal ini berarti tidak terjadi *multikolinieritas* antara variabel yang diteliti.

Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. Hasil SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.705	4.554		.155	.878
1 Motivasi Kerja (X1)	.119	.048	.183	2.486	.016
Lingkungan kerja (X2)	.104	.031	.101	2.457	.021
Kepuasan Kerja (X3)	.558	.046	.888	12.219	.000

Persamaan regresi linear berganda: $Y = 0,705 + 0,119X_1 + 0,14X_2 + 0,558X_3 + e$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Nata Wirawan, 2018). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan uji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 atau 2,486 > 1,671 dan 0,016 < 0,05 ini berarti motivasi kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. Variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 atau 2,457 > 1,671 dan 0,021 < 0,05 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. Variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 atau 12,219 > 1,671 dan 0,000 < 0,05 ini berarti kepuasan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk diuji atau tidak sebagai alat analisis menguji pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2232.234	3	744.078	52.429	.000 ^b
Residual	794.766	56	14.192		
Total	3027.000	59			

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 atau 52,429 > 2,86 dan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata secara serempak terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Penelitian Rusmini (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian Rusmini (2020) didukung oleh hasil penelitian Suastika (2017) dan Iskandar (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian Julita (2009) yang memberikan bukti empiris adanya pengaruh positif dari motivasi kerja pada kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa: Variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 atau 2,486 > 1,671 dan 0,016 < 0,05 ini berarti motivasi kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Penelitian Suwondo *et.al* (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank di Kota Malang. Hasil penelitian Suwondo *et.al* (2015) didukung oleh hasil penelitian Iskandar (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa: Variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 atau 2,457 > 1,671

dan $0,021 < 0,05$ ini berarti lingkungan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Penelitian Lusri et.al (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dhermawan (2012) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. Sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa: Variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ atau $12,219 > 1,671$ dan $0,000 < 0,05$ ini berarti kepuasan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pengujian secara serempak dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan nilai signifikansi diperoleh hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ atau $52,429 > 2,86$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata secara serempak terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. 2) Lingkungan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. 3) Kepuasan kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. 4) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata secara serempak terhadap kinerja pegawai bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian pertama bagi Pemda Kabupaten Tabanan dari hasil motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dan disarankan untuk dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi sehingga target yang diharapkan akan dapat tercapai dengan baik. Kedua untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel bebas lain yang belum dimasukkan dalam model ini sehingga penelitian berikutnya menjadi lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6 (2), 173-184.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BKFE UGM
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julita, Fenni. (2009). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Imigrasi". (tesis). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nata Wirawan, (2018). *Statistik Inferensial untuk Ekonomi dan Bisnis*, Keramas Emas, Denpasar
- Rusmini, Ni Nyoman. (2020). "Hubungan Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan" (tesis). Denpasar : Universitas Ngurah Rai.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suastika, I Made. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya – Badung" (tesis). Badung: STIE Triatma Mulya.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA