

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PESAWARAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PESAWARAN

*Selvi May Rani¹, Senen Mustakim²

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: selvimay5@gmail.com

Abstrak

Motivasi bila dihubungkan dengan lingkungan kerja akan melahirkan motivasi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja di sini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas di dalam organisasi tersebut. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mencoba untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan cara menguji dan menganalisis "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran". Fokus penelitian pada konsep Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran, yang beralamat di Jl. Raya Kedondong Desa Way Layap Kecamatan Gedong tataan Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 di Kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran. Penelitian dilakukan pada pegawai BPKAD kabupaten Pesawaran. Jenis penelitian ini menggunakan metode field research, survei, sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Metode survei deskriptif adalah suatu metoda yang penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Hasil penelitian diinterpretasikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar (65,6%) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran dan kedua variabel tidak dapat dipisahkan disebabkan sah, dengan variabel motivasi sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran dengan pengaruh sebesar (84,7%).%

Kata kunci: motivasi, lingkungan Kerja, kinerja

Abstract

Motivation when associated with the work environment will give birth to motivation that generates, directs and maintains behavior related to the work environment. Work motivation here will refer to the achievement of organizational goals with a focus on work-related behavior, and ultimately motivation as a process of satisfying needs. High work motivation of every employee is needed to increase productivity in the organization. People who have high motivation will be motivated to work harder and full of enthusiasm because they see work not only as a source of income but to develop themselves and be devoted to others. Based on the problems described above, in this study the author tries to research and study further by testing and analyzing "The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of BPKAD Kabupaten Pesawaran ". Research focus on the concept of Motivation, Work Environment and Performance. This research was conducted at the BPKAD Kabupaten Pesawaran Office, which is located at Jl. Raya Kedondong, Way Layap Village, Gedong District, Pesawaran Regency. This research was conducted in January 2022 at BPKAD Kabupaten Pesawaran Office. The research was conducted on employees BPKAD Kabupaten Pesawaran. This type of research uses field research and survey methods, while the method is descriptive analysis. The descriptive survey method is a research method that takes a sample from a population and uses a questionnaire as a data collection tool. After the data is obtained then the results will be presented descriptively and at the end of the study will be analyzed to test the hypotheses proposed at the beginning of this study. The results of the study are interpreted that motivation and work environment have a considerable influence (65.6%) on employee performance at the regional finance and assets agency of BPKAD Kabupaten Pesawaran and the two variables cannot be separated because they are valid, with motivation variable as the dominant variable affecting employee performance. BPKAD Kabupaten Pesawaran with an influence of (84.7%).

Keywords: motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia sebagai sumber daya manusia memiliki motivasi yang berbeda dan tergantung oleh beberapa faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata di dasarkan pada nilai uang yang diperoleh saja, karena ketika kebutuhan dasar seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya.

Motivasi bila dihubungkan dengan lingkungan kerja akan melahirkan motivasi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja di sini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan. Dalam hal ini penulis menghubungkan motivasi dengan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai yang berada di Kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas di dalam organisasi tersebut. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai

dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Motivasi juga harus lahir dari dalam jiwa pimpinan dalam organisasi dalam mengarahkan para pegawai. Maka dari itu hubungan antar pimpinan dan pegawai harus bersinergi dengan baik untuk menumbuhkan kinerja yang baik juga dalam organisasi. Lingkungan kerja pun sangat berpengaruh terhadap suasana kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman, bersih maka akan tercipta pula motivasi pegawai dalam bekerja.

Berikut tabel di bawah ini yang menunjukkan motivasi pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran yaitu sebagai berikut :

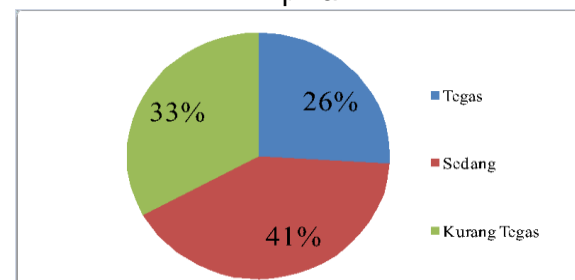
Pendapat pegawai tentang motivasi yang diberikan

Jenis Motivasi	Effek diberikan	Pendapat pegawai
Insentif keuangan	Peningkatan kinerja	Baik dan ingin ditingkatkan
Kesempatan pelatihan	Peningkatan skill pegawai	Kurang memberikan dampak
Pemberian proposi jabatan	Prestasi pegawai	Hanya memberikan harapan

Sumber : Pegawai BPKAD Pesawaran, 2022

Dari penjelasan singkat di atas, maka dapat diartikan tidak semua motivasi yang diberikan memiliki hasil dapat meningkatkan hasil kerja. Kemudian di bawah ini data yang penulis dapatkan dan gambarkan Motivasi menurut pegawai di lingkungan BPKAD Pesawaran yaitu sebagai berikut :

Pendapat Pegawai Tentang Sikap Pimpinan



Sumber : Pegawai BPKAD Pesawaran, 2022

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa Motivasi dengan karakter

tegas pada pegawai yaitu sebanyak 26%, sebanyak 41% pegawai mengatakan karakter pimpinan sedang-sedang saja dan sebanyak 33% pegawai berpendapat karakter pimpinan mereka kurang tegas.

Berikut tabel di bawah ini yang menjelaskan tentang lulusan masing-masing pegawai di lingkungan BPKAD Kabupaten Pesawaran :

Lulusan Pegawai yang bekerja di BPKAD Pesawaran

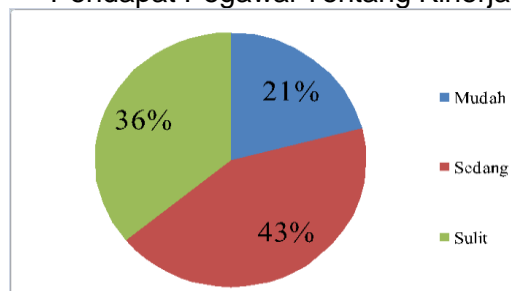
Jabatan	Lulusan			
	SMA	S1	S2	S3
Kepala Satuan				1
Jabatan Fungsional		4	2	
Kasubag			1	
Kabid			4	
Kasi		5	4	
Anggota	2	4		
Jumlah	2	13	11	1

Sumber: BPKAD Kabupaten Pesawaran, 2022

Dari keterangan tabel di atas terlihat bahwa pegawai yang lulus SMA dan S1 lebih banyak jumlahnya daripada yang lulus S2, hal ini perlu perhatian khusus dari pimpinan guna memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin berkuliah kembali guna kenaikan pangkat sehingga karir mereka dapat berkembang.

Berikut di bawah ini pendapat pegawai tentang hasil kinerja mereka di BPKAD Kabupaten Pesawaran :

Pendapat Pegawai Tentang Kinerja



Sumber: BPKAD Kabupaten Pesawaran, 2022

Gambar di atas menunjukkan kinerja pegawai sebanyak 21% mudah diselesaikan, sebanyak 43% pegawai merasa sedang-sedang saja, sedangkan sisanya sebanyak 36% pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mencoba untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan cara menguji dan menganalisis **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran”**. Fokus penelitian pada konsep Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Malthis (2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak sebagai suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2015).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya semangat tergantung dari kepentingan individu. Abraham Harold Maslow mengemukakan *“Hierarchy of needs theory”* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Bagaimanapun juga individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Abraham Harold Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan keinginan ini muncul dalam urutan hirarki.

Dalam penelitian ini konsep motivasi mengacu pada apa yang diungkapkan Robbins (2015:39), motivasi adalah motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Indikator-indikator Motivasi menurut Robbins (2015:260) antara lain :

1. Kualitas Penghargaan
2. Kuantitas penghargaan
3. Ketepatan waktu penghargaan
4. Efektifitas penghargaan
5. Kemandirian bertindak

Pada konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan pegawai untuk mengeluarkan kemampuannya yang tinggi untuk tujuan organisasi, supaya memenuhi beberapa kebutuhan individu tersebut. Maka indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Penghargaan
2. Ketepatan waktu penghargaan
3. Efektifitas penghargaan

Lingkungan kerja menurut Robbins (2015:56), yaitu terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

Kinerja menurut Rivai (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Seiring dengan pendapat diatas Withmore dalam Hariandja (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar

tertentu untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai.

Miftah (2013) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam Penelitian ini konsep kinerja mengacu pada apa yang diungkapkan oleh Sinambela (2012:33) yang mendefinisikan bahwa "Kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu."

Ada beberapa indikator Kinerja (Handoko, 2016: 20) yaitu:

1. Mandiri
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektif efisien

Sintesis pada konsep kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai secara spesifik dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu yang mendukung pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran, yang beralamat di Jl. Raya Kedondong Desa Way Layap Kecamatan Gedong tataan Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 di Kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran. Penelitian dilakukan pada pegawai BPKAD kabupaten Pesawaran.

Jenis penelitian ini menggunakan metode field research, survei, sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Metode survei deskriptif adalah suatu metoda yang penelitian yang mengambil

sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner/ angket. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrumen. Atau data yang diambil mandiri oleh peneliti pada obyek penelitian. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan pada tiga konsep, yaitu skala konsep Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi Sugiono, (2010):

a. Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui penelitian, baik melalui penggunaan kuesioner maupun wawancara pada pegawai BPKAD.

b. Data skunder, data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang berkaitan dan dapat mendukung obyek yang akan diteliti yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Pesawaran.

Kemudian metode penetapan sampel yang digunakan penulis dijelaskan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dibatasi sebagai sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama (Arikunto, 2012). Sugiono (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran sebesar 27 orang Pegawai tetap.

2. Sensus Penelitian / Populasi

Dalam penelitian ini sampel digunakan. Sampel adalah sebagian dari populasi, oleh karena itu sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh

populasinya. Suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya dan sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasinya. Karakteristik subyek yang akan menjadi sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai lepas (honoror).

Menurut Arikunto (2012), Unit Analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian, dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran beserta perangkatnya.

Berhubung jumlah populasi relatif kecil setelah dikurangi oleh penulis sebagai peneliti, maka penulis tidak mengadakan atau melakukan penarikan sampel untuk diteliti, karena dapat dijangkau seluruhnya. Hal ini berarti seluruh Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran menjadi responden atau sumber data (sampel jenuh) dalam penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebesar 25 responden setelah dikurang peneliti dan pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil analisis yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.847	.449	4.25326

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.755	3.535		6.436	.000
	Motivasi	.423	.290	.291	3.459	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Oleh Data SPSS

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 22.755 + 0.423X_1$$

$$t_{hitung} = (6.436) \quad (3.459)$$

$$R^2 = 0,847$$

$$N = 25$$

b. Uji Hipotesis Motivasi (X_1) terhadap
Dari hasil regresi yang telah didapat, maka dapat hasil penelitian dapat diinterpretasikan pada Uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) sebesar 3.459 (Prob.sig. = 0,016) yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau Signifikan. Kemudian koefisien determinasi $X_1 - Y$ (R^2) yaitu sebesar 0.847 Berarti bahwa 84.7% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran yang berarti pengaruhnya kecil. Sedangkan 15.3% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor- faktor lain diluar model atau tidak diteliti.

a. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_0)

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil analisis yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.666	.625	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Model	Dependent Variable: Kinerja	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.099	1	298.099	20.958	.000 ^a
	Residual	156.461	22	7.112		
	Total	454.560	23			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Oleh Data SPSS

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 29.017 + -0.068X_2$$

$$t_{hitung} = (6.604) \quad (-3.292)$$

$$R^2 = 0,370$$

$$N = 25$$

Dari hasil regresi yang telah didapat, maka dapat hasil penelitian dapat diinterpretasikan pada Uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_2) sebesar -3.292 (Prob.sig. = 0,018) yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan dengan tingkat signifikansi 95% (persen) tetapi variabel memiliki hubungan yang negatif hal ini terlihat dari koefisien regresi yang bersifat negatif dan hal ini sesuai dengan teori yang digunakan yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja akan memiliki efek negatif terhadap kinerja. Selain itu hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau Signifikan. Kemudian koefisien determinasi $X_2 - Y$ (R^2) kecil yaitu sebesar 0.370 Berarti bahwa 37% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran. Sedangkan 63% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti.

b. Uji Hipotesis Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil analisis yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

				2.66681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.810	2.676		11.888	.000
Motivasi	2.739	.424	1.885	6.456	.000
Lingkungan Kerja	-1.982	.328	-1.764	-6.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Oleh Data SPSS

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 31.810 + 2.739X_1 + (-1.982X_2)$$

$$t_{\text{hitung}} = (11.888) (6.456) (-6.042)$$

$$R^2 = 0,656$$

$$F = 20.958 (\text{Prob.sig} = 0,000)$$

$$N = 25$$

Dari hasil regresi yang telah didapat, maka dapat hasil penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- Konstanta

Konstanta sebesar 31.810 berarti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu (X_1), (X_2), sama dengan nol, maka Kinerja nilainya 31.810. Angka negatif pada konstanta tersebut mewakili bahwa apabila tidak ada variabel (X_1), dan variabel (X_2) maka variabel (Y) akan bernilai 31.810 dan signifikan

- Koefisien (X_1)

Nilai B menunjukan angka 2.739 yang berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel (X_1) sebesar 1 unit satuan maka menyebabkan variabel (Y) meningkat sebesar sebesar 2.739×1 unit satuan dengan tingkat signifikansi 95% dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain adalah konstan atau tetap dan signifikan.

- Koefisien (X_2)

Dari model diketahui mempunyai nilai -1.982 dan ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel (X_2) sebesar 1 unit satuan maka akan menjadikan variabel (Y) meningkat sebesar -1.982×1 unit satuan pada tingkat signifikansi 95 % dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain konstan atau tetap dan signifikan.

Kemudian diketahui bahwa nilai F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu pada tingkat signifikansi 95% yang berarti sah. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas. Kemudian pada uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X_1) sebesar 6.456 ($\text{Prob.sig.} = 0,000$) dan

untuk variabel (X_2) sebesar -6.042 ($\text{Prob.sig.} = 0,000$) yang berarti t hitung $> t$ tabel signifikan dengan tingkat signifikansi 95% (persen) meskipun variabel X_2 memiliki hubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain berpengaruh Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien determinasi $X_1, X_2 - Y$ (R^2) sedang yaitu sebesar 0.656 Berarti bahwa 65,6% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran. Sedangkan 34.4% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan atau uraian pada analisis data maka dalam kesimpulan tesis ini dapat ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari perhitungan dan disajikan sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi $X_1 - Y$ (R^2) yaitu sebesar 0.847 Berarti bahwa 84.7% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran yang berarti pengaruhnya kecil. Sedangkan 15.3% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model atau tidak diteliti, hal ini juga sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki potensi dominan membentuk kinerja.

2. Lingkungan Kerja akan memiliki efek negatif terhadap kinerja hal ini ditunjukkan oleh koefisien negatif pada uji t dan koefisien regresi tetapi Signifikan. Kemudian koefisien determinasi $X_2 - Y$ (R^2) kecil yaitu sebesar 0.370 Berarti bahwa 37% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran. Sedangkan 63% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti. Hasil ini juga sesuai dengan apa yang diungkapkan Syahrul

Alamsyah (2017) dalam penelitiannya.

3. Hasil analisis memperlihatkan nilai t hitung untuk variabel (X_1) sebesar 6.456 (Prob.sig. = 0,000) dan untuk variabel (X_2) sebesar -6.042 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung > t tabel signifikan dengan tingkat signifikansi 95% (persen) meskipun variabel X_2 memiliki hubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain berpengaruh Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien determinasi $X_1, X_2 - Y$ (R^2) sedang yaitu sebesar 0.656 Berarti bahwa 65,6% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran. Sedangkan 34.4% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti. Hasil ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Alexander Sampeliling (2015 dan Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa variable motivasi memiliki potensi dominan membentuk kinerja.

Hasil kesimpulan tersebut yang telah diuraikan di atas dalam penelitian ini memberikan kemampuan penulis untuk memberikan saran guna mencapai manfaat dari penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Segi Keilmuan

a. Hasil penelitian yang dilakukan pada pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain yang ikut berpengaruh dan belum dimasukkan tetapi memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 34.4% maka saran yang dapat diberikan adalah memasukkan variabel lain dalam model yang diduga memiliki pengaruh juga seperti Sarana, Prasarana dan Kompetensi Kerja.

2. Segi Praktis.

Kemudian manfaat praktis yang dapat diberikan dalam penelitian ini bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah

Kabupaten Pesawaran adalah sebagai berikut:

- a. Pada Variabel Motivasi adalah memperbaiki pimpinan dalam pemberian penghargaan pada pegawai agar dapat dapat mempacu ide kreatif pegawai sehingga dapat bekerja lebih baik dengan pola feed back.
- b. Pada Variabel Lingkungan Kerja adalah memperbaiki keamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan dikantor dengan cara memperbaiki alat kantor dan kelengkapan alat kerja pegawai.
- c. Kemudian variabel Kinerja adalah memperbaiki sistem penempatan pegawai agar sesuai dengan bidang ilmu dan dapat memberikan dampak maksimal penyelesaian pekerjaan khususnya dalam meningkatkan kemandirian pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012, Manajemen Penelitian, Jakarta , Rineka Cipta.
- Buku Pedoman Penulisan Tesis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2022. Bandar Lampung. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Hamalik, Oemar. 2011. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Pengadaan, Pengembangan, Penkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu SP, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Herdyana, Rizki. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam kebakaran Soreang kabupaten Bandung. Tesis Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Gie, The Liang. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty, 2017
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu.

Prawira Hie, SalembaEmpat. Jakarta Mangkunegara, 2015. Perilaku dan Budaya Organisasi, Jakarta, Refika Aditama.

Miftah Thoha, 2013. Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moekijat. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Pionir Jaya, Bandung

Notoadmodjo. 2014. Teori Perilaku Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nitisemito. Alex, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Pranoto, Hadi. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: PPM Manajemen.

Ravianto. 2015. Produktivitas dan

Manajemen. Edisi Ketiga. Lembaga Sarana Informasi Usaha Produk

Rivai, Veithzal dan Sagala, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta, Rajawali Press.

Robbins, Stephen P, 2015, Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.

Sedarmayanti, M. Pd, 2013, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung

Sugiono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu