

Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung

Sriyatin, Eka Askafi, Imam Baehaki

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: sriyatin123456@gmail.com

Abstract

Discussing employee performance will certainly not be separated from the factors that can affect a person's performance. Given that employee performance problems are very complex, the parties involved in an institution must be careful in observing the available resources. This research was conducted with the aim to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of the employees of Kelurahan Se Tulungagung District, Tulungagung Regency. The method used in this research is a survey method. This research uses correlational techniques and this correlation study will use correlation and regression analysis. The results of the study are as follows: 1) Partial testing shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 2) Partial testing shows that the work environment has no positive and significant effect on employee performance. 3) Simultaneous testing shows that work motivation and work environment have a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Kelurahan*

Latar Belakang Teoritis

Menajemen sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi merupakan unsur yang penting dalam menjalankan fungsi organisasi. Setiap organisasi dan lembaga harus tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi maupun ilmu pengetahuan agar tetap mampu berkembang dan terus bertahan. Seperti halnya lembaga pemerintahan, sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang haruslah terus berusaha untuk maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.

Dewasa ini pelayanan publik ramai diperbincangkan setelah diberlakukannya otonomi daerah, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik/berkualitas (Hamid, 2001).

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Menurut Griffin (2003:38) "Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja". Menurut Wursanto (2005:301) "Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga

penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu". Jadi kesimpulannya apabila suatu organisasi dan lembaga ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka motivasi pada karyawan perlu diberikan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Akan tetapi memotivasi karyawan merupakan persoalan yang tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila pimpinan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu organisasi maupun lembaga akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

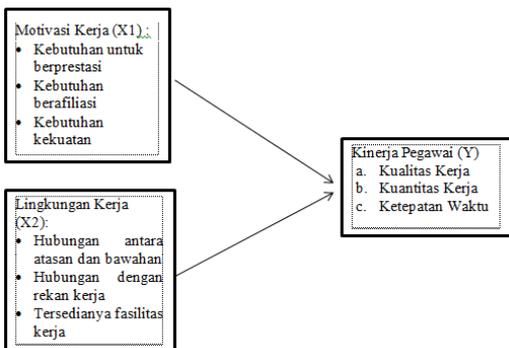
Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto

(1991:131) bahwa “suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula”.

Membahas tentang kinerja pegawai tentunya tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam suatu lembaga harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya (Mangkuprawira, 2007:160).

Penelitian ini di Kecamatan Tulungagung atau Tulungagung Kota adalah sebuah kecamatan yang sekaligus merupakan pusat pemerintahan Kab. Tulungagung. Kecamatan Tulungagung terbagi menjadi 14 desa/kelurahan, yaitu :1) Jepun; 2) Katangawaru; 3) Kedungsoko; 4) Kutoanyar; 5) Tertek; 6) Kauman; 7) Kampungdalem; 8) Kenayan; 9) Kepatihan; 10) Bago; 11) Tamanan; 12) Botoran; 13) Sembung; dan 14) Panggungrejo.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel predictor dengan kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung sebagai variabel criterion. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y). Kedua variabel bebas (X1 dan X2) dihubungkan terhadap variabel terikat (Y) dengan pola hubungan : (1) hubungan antara variabel X1 terhadap variabel Y, (2) hubungan antara variabel X2 terhadap variabel Y, dan (3) hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada dalam suatu organisasi, badan pemerintah atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Se Kecamatan Tulungagung yang berjumlah 115 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2014) menyatakan: “Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 115 orang atau keseluruhan dari pegawai Kelurahan Se Kecamatan Tulungagung. Tehnik pengumpulan data dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber, dilakukan dengan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan. Variabel dependen kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai:

- 1) Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

Variabel Independen motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

Dimensi lingkungan kerja yang digunakan di Kelurahan se Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung berdasarkan pada teori Nitisemito (2002) yakni:

1) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara karyawan dan atasan yang terjadinya secara harmonis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan agar tetap tinggal. Hubungan antar karyawan dan atasan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Hasil Dan Pembahasan Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil pernyataan responden mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Nomor Butir Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	C	S	SS	
1			16	59	40	115
2			11	71	33	115
3		2	7	75	31	115
4			6	68	41	115
5			2	84	29	115
6			5	76	34	115
7		2	31	63	19	115
8	1	7	39	53	15	115
9	1	1	37	53	23	115
Jumlah	2	12	154	602	265	1035
Prosentase	0,2	1,2	14,9	58,2	25,6	100,0

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden dengan jawaban tertinggi adalah setuju dengan variabel motivasi kerja yaitu sebesar 58,2%; responden sangat setuju adalah 25,6%; responden cukup setuju adalah 14,9%; tidak setuju yaitu 1,2%; dan paling rendah adalah 0,2% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung masuk kaetegori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pernyataan responden mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Kelurahan Se-Kecamatan

Tulungagung Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Butir Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	C	S	SS	
10			7	80	28	115
11			12	69	34	115
12	1		11	90	13	115
13			3	90	22	115
14			6	90	18	114
15	1		2	94	18	115
16			9	95	11	115
17		1	15	87	12	115
18			10	98	7	115
19		3	35	62	15	115
20		1	37	64	13	115
21	1		36	66	12	115
22			38	69	8	115
23			44	53	18	115
24	1		11	91	12	115
25	2		22	82	9	115
Jumlah	6	5	298	1280	250	1839
Prosentase	0,3	0,3	16,2	69,6	13,6	100,0

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden dengan jawaban tertinggi adalah setuju dengan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 69,6%; responden sangat setuju adalah 13,6%; responden cukup setuju adalah 16,2%; dan paling rendah adalah .tidak setuju dan sangat tidak setuju .yaitu 0,3% Hal ini menunjukkan .bahwa .lingkungan kerja Kelurahan Se Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung masuk kaetegori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pernyataan responden mengenai kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Nomor Butir Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	C	S	SS	
26			44	55	16	115
27			42	63	10	115
28			8	94	13	115
29			6	93	16	115
30			3	95	17	115
31			3	105	7	115
32			14	85	16	115
33			31	69	15	115
Jumlah	0	0	151	659	110	920
Prosentase	0	0	16,4	71,6	12,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden dengan jawaban tertinggi adalah setuju dengan

kinerja pegawai yaitu sebesar 71,6%; responden cukup setuju adalah 16,4%; dan responden sangat setuju adalah 12,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung masuk kaetegori baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika , terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pengujian , dapat dilakukan dengan melihat VIF dan angka *tolerance*, jika nilai VIF < 10 dan angka *tolerance* mendekati 1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dilihat dari ahsil perhitungan pada hasil output diketahui nilai dari VIF di sekitar angka 1, dan nilai *tolerance* mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas artinya tidak ada hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2009: 95). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF < 10	Nilai Toleran mendekati 1	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1,596	0,627	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1,596	0,627	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1000 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Diketahui nilai VIF variabel independent sebesar 1,596. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena nilainya masih di bawah 95% sehingga

masih dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (non- multikolinieritas).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson (DW _{hitung})	dL	dU	4-dL	4- dU	Interpretasi
1,749	1,6606	1,7313	2,3394	2,2687	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai DW 1,749. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai dU dan dL pada tabel Durbin Watson (DW_{hitung}) dengan taraf signifikansi 5% , jumlah sampel (N) 115, dan jumlah variabel independent adalah 2, maka diperoleh nilai DW_{hitung} sebesar dL 1,6606 dan dU 1,7313.

Tabel 6. Pedoman Penolakan H0

Hipotesis	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi Positif	tolak	$0 < DW < dL$
Tidak ada autokorelasi Positif	no decision	$dL \leq DW \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negative	tolak	$4 - dL < DW < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	no decision	$4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif/negatif	tdk ditolak	$dU < DW < 4 - du$

Tabel 7. Hasil Keputusan Hipotesis Autokorelasi

Jika	Hasil	Keputusan
$0 < DW < dL$	$0 < 1,749 < 1,6606$	H0 diterima
$dL \leq DW \leq dU$	$1,6606 \leq 1,749 \leq 1,7313$	H0 ditolak
$4 - dL < DW < 4$	$2,3394 < 1,749 < 4$	H0 ditolak
$4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$	$2,2687 \leq 1,749 \leq 2,3394$	H0 ditolak
$dU < DW < 4 - du$	$1,7313 < 1,749 < 2,2687$	H0 ditolak

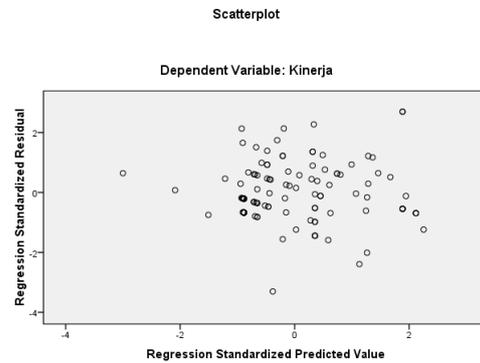
Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa DW_{hitung} lebih kecil dibanding dL atau $0 < DW < dL$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima artinya tidak ada autokorelasi positif pada model regresi linier atau tidak terkena masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan , ke pengamatan lain tetap, maka disebut

Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 139). Gambar dibawah ini merupakan hasil output dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 2. Output Uji Heteroskedastisitas

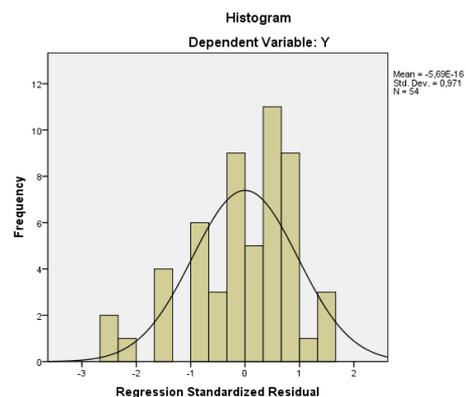


Berdasarkan gambar Grafik Scarterplot diatas dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) atau varians dan nilai residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lain tetap.

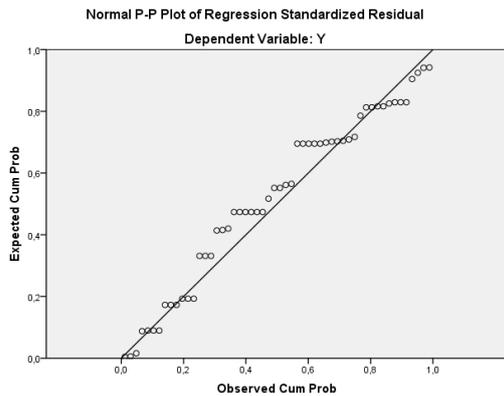
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009: 160). Gambar dibawah ini merupakan hasil output dari uji normalitas.

Gambar 3.



Gambar 4.



Berdasarkan dua gambar diatas dapat terlihat bahwa dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal p-plot of .regressionstandardizedresidual dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Analisis Regresi Berganda
Persamaan Regresi Berganda**

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Variabel bebasnya pada regresi ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Hubungan ini biasanya disampaikan dalam rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \text{ (Sigiyono, 2013).}$$

Dimana:

Y = Variabel bebas

a = Bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Variabel motivasi kerja

X2 = variabel lingkungan kerja

Setelah datanya diolah dengan bantuan komputer program SPSS 16,00 for windows, maka diketahui nilai koefisien ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Koefisien	Nilai Koefisien	
	B	Beta
Constant	18,516	
Motivasi Kerja (X1)	0,313	0,501
Lingkungan Kerja (X2)	0,026	0,048

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,516 + 0,313X_1 + 0,026 X_2$$

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisa data menunjukkan bahwa Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $-4,957 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan tingkat signifikansi 0,025. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat nyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) yang menyimpulkan bahwa Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto (2013) membuktikan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian motivasi kerja bertujuan untuk menggiatkan para pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisa data menunjukkan bahwa Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung nilai besarnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,478 < 1,983$ dan nilai signifikansi $0,634 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan dapat disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa lingkungan

kerja (X2) tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2012) menyatakan bahwa hasil analisis mengenai faktor-faktor kinerja karyawan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmawita (2019) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan meliputi dimensi hubungan antara atasan dan bawahan, dimensi hubungan dengan rekan kerja, dan dimensi fasilitas kerja akan menumbuhkan kinerja pegawai yang kuat terhadap organisasi mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisa data menunjukkan bahwa H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung nilai besarnya $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu sebesar $22,100 > 3,08$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan dapat disimpulkan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Pegawai merupakan salah satu kunci instansi dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan pegawai mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan instansi itu tercapai. Kinerja maksimal dapat diukur berdasarkan kemampuan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja menunjukkan bahwa instansi semakin baik. Karenanya, apabila pegawai diperhatikan secara tepat, sudah barang tentu suatu instansi akan semakin maju dan berkembang.

Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan: 2006). Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008: 99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Atas dasar pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi kerja pada pegawai.

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena alasan utama seseorang mendapat dorongan melakukan pekerjaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi kerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung diberikan dalam bentuk menjadi pegawai yang berprestasi, berafiliasi dengan rekan kerja, dan menjadi kekuatan dalam faktor internal maupun eksternal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap peran motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya instansi untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan sebagai sumber kekuatan yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi di masing-masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggung jawab pegawai, akan menciptakan sinergi yang baik bagi instansi sehingga mampu bersaing dan berkembang demi kemajuan instansi itu sendiri.

Implikasi

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada penelitian Wijaya (2017).

Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini,

motivasi kerja pada pegawai sangatlah penting di karenakan dapat tercermin dalam implikasi kinerjanya, hal ini dapat mewujudkan citia-cita atau tujuan dari organisasi.

2. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 2 bahwa ada pengaruh lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada jurnal penelitian Elis Suharyati (2018).

Implikasi kebijakan menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan meliputi dimensi hubungan antara atasan dan bawahan, dimensi hubungan dengan rekan kerja, dan dimensi fasilitas kerja akan menumbuhkan kinerja pegawai yang kuat terhadap organisasi mereka. Kinerja pegawai yang kuat ini ditandai dengan cepatnya tugas terselesaikan, tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, serta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang di dapat dalam organisasi. Sehingga lingkungan kerja yang ada di Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung belum dapat menumbuhkan kinerja pegawai, Maka dari itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada jurnal penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) terbukti kebenarannya.

Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah besar kecilnya kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai di Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung tidak secara menyeluruh dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimiliki. Kemudian tinggi rendahnya hasil kinerja pegawai di Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi dari para pegawainya. Baik lingkungan kerja

maupun motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja dari pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Jadi, bukan lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, tetapi yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara partial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi berprestasi, dimensi berafilisi, dan dimensi kekuatan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya;
2. Pengujian secara partial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi hubungan antara atasan dan bawahan, dimensi hubungan dengan rekan kerja, dan dimensi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima atau tidak teruji kebenarannya;
3. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Referensi

- Hamid, A. A. (2001). Otonomi daerah dan kualitas pelayanan publik. *Academica*, 3(1).

- Griffin. (2003). *Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi.
- Sarwoto, R, (1991). *D. D. O. D. & Manajemen*, Ghanila Indonesia.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Hasibuan, M. S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia: dasar dan kunci keberhasilan*. Haji Masagung.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)
- Halim, S. H. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*.
- Rusmawita, R.(2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara*. *Katalogis*, 4(5).
- Warsito, B. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja (Survey pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 4(2), 83-96.