

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli

Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees In The Department Of Cooperation And Umkm Tolitoli

Fiansi¹, Sarifuddin T²,

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu

*Korespondensi Penulis: Fiansi87@umada.ac.id, Sarifuddin.nani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli. Manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli, (3). lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of motivation and work environment the performance of employees working at the Department of Cooperatives and TolitoliUMKM. The benefit of this research is that it provides information on the influence of motivation and work environment on employee performance at the Office of Cooperatives and UMKMTolitoli. Data collection methods in this study are using questionnaires and interviews. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression. The results of the study stated that: (1). motivation and work environment simultaneously and partially positive and significant effect on performance, (2). work motivation has a significant effect on the performance of Tolitoli Cooperatives and UMKM Department employees, (3). the work environment has a significant effect on the performance of Tolitoli Cooperatives and UMKM Department employees.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk memproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Pada aspek kualitas, nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal. Sedangkan pada aspek efisiensi, belum sepenuhnya tercapai, baik dari segi pemanfaatan waktu maupun biaya. Fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada

kaitannya dengan motivasi para pegawai yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun hal tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Sampel Jenuh yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel, yaitu seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli yang berjumlah 56 (lima puluh enam) orang. Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja variabel (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11.

Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	-6,421	4,319		-1,487	,143	
1 MOTIVASI	,517	,117	,485	4,403	,000	,747
LINGKUNGAN KERJA	,247	,079	,344	3,123	,003	,747

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = -6,421 + 0,517X_1 + 0,247X_2 + 4,319$$

Dimana: Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

b₁ = 0,485

b₂ = 0,344

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain. Motivasi kerja (X₁) menggambarkan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik. Lebih lanjut menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai penuntun bagaimana seseorang pegawai berperilaku kerja dalam suatu organisasi; motivasi kerja dapat menjadi penuntun bagaimana seorang pegawai menentukan tingkat usaha kerja yang akan ia lakukan, dan motivasi kerja juga adalah menjadi penentu atau penuntun seseorang pegawai dalam menentukan tingkat intensitasnya dalam mengatasi berbagai hambatan atau tantangan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Pembahasan Variabel Jejaring Sosial

a. Unsur Orang/Pengguna

Variabel jejaring sosial dengan unsur orang memiliki nilai skor rata-rata 4,01 dari skala 5 atau setuju mendekati sangat setuju. Dari 96 responden, sebanyak 44 orang atau 45,5% menyatakan setuju dan 32 orang atau 33,2% menyatakan sangat setuju. Dengan hasil demikian mahasiswa memiliki peran sebagai pengguna yang memanfaatkan jejaring sosial sebagai sarana untuk mempromosikan, sharing informasi terkait bisnis, mengkonfirmasi barang pesanan dan mensegmentasi pasar. Dapat disimpulkan sebagian besar mahasiswa dapat berjualan melalui jejaring sosial. Sementara jumlah terendah, sebanyak 2 orang atau 1,6% menyatakan sangat tidak setuju, pernyataan ini terdapat pada P7, P8 dan P9. Dapat disimpulkan peran mahasiswa sebagai pengguna tidak menggunakan media online sebagai sarana penjualan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda ternyata juga sama dengan hasil analisis statistika deskriptif yang dilakukan sebelumnya dimana secara deskriptif variabel yang diteliti berada pada kategori baik, sehingga dapat memperkuat hasil temuan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, untuk menjawab hipotesis bahwa lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti. Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal inimenunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal inimenunjukkan bahwa penciptaan baik

buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerjanya yang meliputi sarana fisik, penataan ruangan, lokasi organisasi atau instansi serta suasana kerja di dalam sebuah instansi. Dan terakhir motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

SARAN-SARAN

Dari berbagai permasalahan, hambatan, kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Tolitoli, maka dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut : Perlu perhatian dari pimpinan Dinas Koperasi dan UKM Tolitoli dalam hal memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara memperhatikan motif mereka bekerja, harapan yang dituju dari pekerjaan saat ini serta pengembangan diri pegawai ke arah yang lebih baik. Peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan dukungan kepada pegawai untuk selalu berprestasi, saling menghargai hasil kerja, memberikan uraian tugas yang jelas kepada bawahan, memberikan suatu pekerjaan yang menantang buat pegawai agar dapat memunculkan ide dan kreasi baru, memberikan tanggung jawab yang jelas serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya di masa datang dan Dinas Koperasi dan UKM Tolitoli selalu memperhatikan suasana lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non fisik sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi. Serta, Pihak instansi lebih memperhatikan ruangan kerja pegawai demi menunjang kinerja, dan juga memperhatikan tugas dan tanggung jawab pegawai yang hendak akan dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Armin Pratama, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Halu Oleo Kendari (Dipublikasikan)

- Arta Adi Kusuma, 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. (Dipublikasikan)
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Erlangga. Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- H.B. Siswanto, 2012. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heny Sidanti, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomer 1 Febuari 2015: 44-53.
- Istijanto, 2014. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred, 2002. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc., Boston.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold, 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University

Press.

Nitisemito, A.S., 2008. *Manajemen Personalia*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurul Mutiara Risqi Amalia, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Dipublikasikan

Prof. Dr. Wibowo. S.E., M. Phil, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Resa Almustofa, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana, Jakarta.

Riduwan dan Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Cetakan I. alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.

Rusmawita, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 hlm 121-127. ISSN: 2302-2019. Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako.

Soedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.

T.Hani Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.