

# **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP2PA) KABUPATEN KENDAL**

**Suprihono Setyawan<sup>1</sup>, Ridwan<sup>2</sup>, Nurhasan<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>FEB Universitas Selamat Sri – Kendal

<sup>2</sup>Politeknik Bumi akpelni - Semarang

<sup>1</sup>wawan.suprihonosetyawan@gmail.com

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilakukan untuk tujuan menganalisis dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP2PA) Kabupaten Kendal dengan jumlah 36 orang maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel quota sampling, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara faktor lingkungan kerja memberikan peran yang positif terhadap kinerja pegawai dengan bobot nilai 66,8% sedangkan motivasi kerja juga memberikan peran positif terhadap kinerja pegawai dengan bobot 28,1% dari dua faktor tersebut mempunyai nilai pengaruh sebesar 94,9%, terhadap kinerja pegawai, sedangkan 5,1 % lainnya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik menjelaskan dalam pasal 7 bahwa “Badan Publik wajib menyediakan, memberikan dan atau menerbitkan Informasi Publik yang berada di bawah kewenangannya kepada pemohon informasi publik, selain informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan” mengacu pada amanat UU Nomor 14 tersebut maka Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP2PA) dengan berbagai upaya berusaha untuk dapat menyajikan Sistem Informasi yang menyangkut tugas dan fungsi mengurus pengendalian penduduk dan KB serta pemberdayaan

perempuan dan perlindungan anak di Kabupaten Kendal.

Sebagai sebuah kantor atau instansi pemerintah, sudah selayaknya DP2KBP2PA menjadi kantor yang berjalan dengan standar baku yang telah ditetapkan berdasarkan aturan Bupati, tetapi dalam kenyataannya dalam lingkungan kantor tersebut masih ditemui beberapa kendala, diantaranya masih sering terjadi pendingin ruang yang abnormal, hal ini mengakibatkan suhu dalam ruangan menjadi panas dan tidak nyaman untuk bekerja, pencahayaan yang terkadang berlebihan, toilet yang menyatu dengan ruang kerja sehingga terkadang menimbulkan bau tidak sedap, koneksi jaringan internet seringkali bermasalah, masih seringnya pedagang atau sales masuk kantor untuk menawarkan produk

dagangannya, kurangnya karyawan mendapat pengawasan kerja dari kepala Dinas karena kepala Dinas sering rapat diluar kantor (bekerja di luar kota), kurangnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawan karena penghargaan hanya diberikan 10 tahun sekali.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DP2KBP2PA Kabupaten Kendal ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DP2KBP2PA Kabupaten Kendal ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DP2KBP2PA Kabupaten Kendal

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai menurut (Furtwengler, 2000) adalah “seperangkat hasil yang ingin dicapai yang merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, kinerja merujuk pada pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan.

Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi atau instansi, karena dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi tidak lepas dari keikutsertaan karyawan. Pada dasarnya dalam pelaksanaan kerja, berdaya guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif, namun *skill* atau kemampuan karyawan pada dasarnya terbatas, oleh karena itu diperlukan atau

dipersiapkan sedini mungkin dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan kerja yang efisien dan efektif. Darmanto dan Hamdani (2015) sebuah organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan karyawan yang cekatan atau terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Keberhasilan sebuah organisasi atau instansi dapat ditentukan oleh kinerja para anggota organisasinya. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila semua rencana dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Suprihono Setyawan (2018) dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi, dimensi tersebut mencakup beberapa kriteria yang sesuai untuk mengukur hasil dari pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Pandangan umum tentang kinerja karyawan pada sebuah instansi pemerintah sangat negatif, mereka berpendapat bahwa kinerja karyawan pada sebuah instansi pemerintah memiliki kinerja yang rendah, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan pada instansi pemerintah.

Menurut Chrishti dkk. (2010) Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keyakinan diri, lingkungan kerja, penghargaan dari atasan, motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan.

Lijan Poltak Sinambela dkk. (2011) mengemukakan kinerja dapat diartikan dengan kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

### **B. Lingkungan Kerja**

Sedarmayati dalam Rahmawanti dkk. (2014:3) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang berada dilingkungan kerja, dimana pekerja bekerja, bagaimana metode kerjanya, serta sistem peraturan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan diberikan, begitu juga dengan semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin buruk kinerja karyawan yang akan ditampilkan. Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor karyawan termotivasi untuk menampilkan kinerja yang baik.

### C. Motivasi

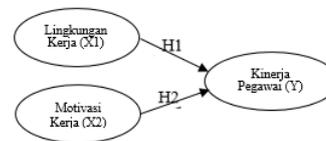
Malthis (2006:114) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mampu membuat orang bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Pamudji dalam Suprihono Setyawan (2020) motivasi adalah sesuatu seperti kebutuhan dan keinginan yang mendorong atau mempengaruhi untuk melakukan sesuatu. Priyono dan Marnis (2008:273) yang berpacu terhadap teori Herzberg. Mengemukakan bahwa setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang dapat menentukan. Kedua faktor tersebut adalah "maintenance factors" dan "motivator factors".

*Maintenance factors*, faktor ini menguraikan tentang faktor-faktor yang berhubungan terhadap keinginan pemeliharaan hidup individu. Faktor ini dapat mencakup kebutuhan pokok individu yang diharapkan dapat di peroleh dari pekerjaan yang pekerja kerjakan, seperti : gaji yang layak, lingkungan atau kondisi kerja yang mendukung, rasa nyaman, dan adanya tunjangan tambahan.

*Motivator Factors* adalah faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pada umumnya faktor ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan motivasi terhadap suatu individu.

### D. Pengembangan Model

Dari uraian didalam pendahuluan dan kajian literatur tersebut diatas, maka desain model penelitiannya adalah sebagai berikut :



Gambar. Model Penelitian

### E. Hipotesis Penelitian

Dari pengembangan kerangka berpikir di atas maka dapat dijelaskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

H1=diguga ada ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H2=diguga ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Dapat dijelaskan bawah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DP2KBP2PA Kabupaten Kendal, dikarenakan jumlah pegawainya hanya 36 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *quota sampling*. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan metode kuesioner, yang dimana untuk mendapatkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terhadap karyawan dengan bobot skor.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kevalidan dari suatu *instrument* (kuesioner) yang akan diteliti, maka uji validitas perlu dilakukan. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Instrumen dapat dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan apakah pernyataan variabel tersebut layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Lebih jelasnya seperti berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak untuk digunakan dalam penelitian).

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kepastian dalam pengukuran. Yaitu jika digunakan berkali-kali dan waktu yang berbeda memiliki hasil yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

Dari hasil olah data yang di support oleh software SPSS, maka didapat hasil seperti yang tergambar dalam Tabel 1 dibawah ini yang menjelaskan hasil analisis regresi liner sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,894	5,712		,857	,398
1 Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	,668	,194	,504	3,437	,002
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	,281	,154	,267	1,822	,078

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : olah data SPSS 2021

Dalam tabel diatas dapat dijelaskan bahwa persamaan linier berganda dari hasil uji regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,894 + 0,668X_1 + 0,281X_2$$

Persamaan regresi linear di atas menunjukkan arah masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Dari hasil persamaan diatas, menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 4,894.
2. Jika nilai lingkungan kerja meningkat, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 0,668 satuan pada tingkat konstanta 4,894.
3. Jika nilai motivasi kerja meningkat, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 0,281 satuan pada tingkat konstanta 4,894.

Selanjutnya tabel 2 dengan hasil seperti berikut ini :

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 <sup>a</sup>	,453	,420	3,97086

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

b. dependent variable Kinerja

Sumber : olah data SPSS 2021

Dalam tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa *adjusted R2 square* adalah 0,420 artinya 42% variabel kinerja bisa dijelaskan oleh 2 variabel bebas tersebut yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 58% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel selanjutnya menjelaskan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,221	2	215,610	13,674	,000 <sup>b</sup>
	Residual	520,335	33	15,768		
	Total	951,556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja

Sumber : olah data SPSS 2021

Dalam tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil ketiga tabel diatas dapat dirangkum dalam tabel 4 dibawah ini :

Variabel Dependent	Variabel Independent	Koefisien	Sig
Kinerja (Y) = 4,894	Lingkungan Kerja (X1)	0,668	0,002
	Motivasi Kerja (X2)	0,281	0,078
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,420		
Uji F	= 13,674		

Sumber : data primer yang diolah 2021

1. Dalam tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa *adjusted R2 square* adalah 0,420 artinya 42% variabel kinerja bisa dijelaskan oleh 2 variabel bebas tersebut yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 58% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DP2KBP2PA Kabupaten Kendal.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai diatas dapat dijelaskan bahwa dari penelitian ini bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan baik pula kinerja karyawan yang akan diberikan, begitu juga dengan semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin buruk pula kinerja yang akan diberikan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja

karyawan yang akan diberikan, begitu juga dengan semakin rendah motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin rendah pula kinerja yang akan diberikan.

### Saran

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, oleh sebab itu pimpinan Dinas harus dan wajib meningkatkan kondisi lingkungan kerja, dan selalu memperkuat motivasi kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas DP2KBP2PA Kabupaten Kendal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chrishti, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Language in India Vol 10.
- Darmanto dan R. Hamdani Harahap. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Jurnal Administrasi Publik Vol. 3 No. 1.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Malthis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan Dian Angelia). Jakarta: Salemba Empat.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rahmawanti, Nela Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor

- Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2.
- Setyawan, Suprihono. 2018. Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. (jbek) vol. 02 no. 02.
- Setyawan, Suprihono. 2020. Analisis pengaruh pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Catur Praya Tunggal. Jurnal Majalah Ilmiah Gema Maritim. Vol. 22 no. 01.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: BumiAksara.
- Sociology of Health & Illness, Vol. 34 No. 4 of Journal. 2012.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.