

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun

Adrian K Tarigan, SE., MM

**Dosen Program Studi S1-Manajemen Universitas Efarina Pematangraya,
Indonesia**

Email: adriantarigan31@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun merupakan salah satu dinas di jajaran pemerintahan Kabupaten Simalungun. Pada penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif namun motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:
$$Y = 10,863 - 0,085 X1 + 0.187 X2$$

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Simalungun Regency Tourism and Culture Office is one of the services in the Simalungun Regency government. this study is to see the effect of work environment and motivation on employee performance at the Department of Tourism and Culture Simalungun Regency. The theory used in this study is the theory of human resource management related to the work environment, motivation and performance. The type of research is descriptive quantitative and the nature of this research is explanatory research. The sample in this study was 30 people. Methods of collecting data were interviews, questionnaires and documentation studies. The results of the research on the first hypothesis indicate that the work environment does not have a positive effect but motivation has a positive effect on employee performance at the Tourism and Culture Office of Simalungun Regency. With the following regression equation: $Y = 10,863 - 0.085 X1 + 0.187 X2$.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:109). lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja" (Manullang, 2006:44). Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005:309), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: "**Pengaruh**

Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun''.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002;109). Menurut Sudarmayanti (2007;21), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "*movore*", artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sedangkan dalam bahasa Inggris, asal kata istilah motivasi adalah "*motive*" yang artinya daya gerak atau alasan.

Kemudian, dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah "*motif*", artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam

melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat dilihat hubungan antar variabel. Dengan kinerja pegawai sebagai variable dependen, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

H₀₁:Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

Ha₂ :Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

H₀₂:Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

Ha₃:Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

H₀₃:Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:55), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jenis penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif atau

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun, yang beralamat di Pematang Raya. Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 1 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 20 September 2021.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Mudrajad Kuncoro 2003 : 103). Populasi merupakan keseluruhan unsur yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Simalungun sebanyak 30 pegawai. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Mudrajad Kuncoro 2003 : 103). Jumlah populasi dalam penelitian ini lebih kecil atau sama dengan 30 orang, maka oleh karena itu seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik ini disebut juga dengan sensus atau sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dimana model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis adalah uji sumsi klasik, uji normalitas data, uji multikolinieritas. Dalam melakukan uji hipotesis dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu uji Parsial (uji t), Uji F,

HASIL & PEMBAHASAN

Dari hasil penilntian di atas maka peneliti melakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini mungkin terjadi di karenakan kurangnya kemampuan untuk menggunakan fasilitas atau penyalagunaan fasilitas yang ada. Oleh karena itu perlu lagi perhatian yang lebih serius agar variabel

lingkungan kerja menjadi lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Kinerja pegawai akan lebih baik jika motivasi dalam berkerja lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dilihat dari persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 9,656 + 0,203 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Secara serempak variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Simalungun. Secara serempak variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara serempak yang berpengaruh hanya variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini dilihat dari persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 10,863 - 0,085 X_1 + 0.187 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama hanya variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai koefisien yang negative . yang artinya tidak mempunyai pengaruh atau bahkan mempunyai pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dari pada lingkungan kerja.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama di peroleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.
2. Pada hipotesis kedua, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.
3. Pada hipotesis ketiga, diperoleh bahwa secara serempak variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan sebagai berikut:

- a. Diharapkan lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Namun pada variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun agar lebih ditingkatkan sehingga pengaruhnya menjadi lebih besar.

- b. Diharapkan kepada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun agar bisa melakukan iniovasi dalam lingkungan kerja dan selalu meningkatkan motivasinya kepada para pegawai.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah variabel-variabel yang berbeda dengan variabel yang sebelumnya untuk memperkaya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta melibatkan responden di bagian yang lain agar sampel lebih besar sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPFE.
- Azwar, Saifuddin (2000). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chrishti, Saedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Language in India Vol 10.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Penerbit PT Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Hasibuan, M.S. (1999). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

- Handoko, Hani. (2005). Strategi Organisasi, Amara Books. Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH. Holland.
- Kuncoro, M. (2003). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga
- Mas'ud, Fuad. (2004). Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Matthews, Christopher dan Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. International Journal of Science and Research (IJSR)
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961) The Achieving Society. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- McKenna, Eugene. (2006). Business and Psychology: Organizational Behavior, New York: Psychology Press.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Newstrom et.al 2007 Organizational Behavior
- Nitisemito, 2008, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Bandung
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal Manajemen. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-16.
- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sadili Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (1996). Fungsi-fungsi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto Munandar, Ashar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Surjosuseno, Daniel. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. E-Jurnal Universitas Kristen Petra.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. Academy of Management journal, 40(5), 1089-1121..