

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Azmi Abdul Rohman^{1*}, Rudy Handoko², Endang Indartuti³

¹⁻³ Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: azmi.sukses17@gmail.com^{1*}, rudy@untag-sby.ac.id², endangindartuti@untag-sby.ac.id³

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: azmi.sukses17@gmail.com*

Abstract. *Human Resources play a vital role in determining the success of an organization. The existence of human resources with maximum performance can improve organizational performance. The research goals to analyze the partial and simultaneous impact of the work environment and work motivation on the performance of BAPSD East Java employees. The study uses a causal type. The sample population is 37 BAPSD East Java employees. Data collection through Questionnaires with SPSS analysis. The results of the study prove that the Work Environment has no significant correlation with Employee Performance, but Work Motivation has a significant correlation with Employee Performance. While simultaneously the Work Environment and Work Motivation have a significant correlation with Employee Performance.*

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

Abstrak. Sumber Daya Manusia berperan vital untuk menentukan keberhasilan organisasi. Adanya SDM yang berkinerja maksimal mampu meningkatkan kinerja organisasi. Kajian bertujuan menganalisa dampak parsial dan simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai BAPSD Jawa Timur. Penelitian menggunakan jenis kausal. Populasi sampel ialah 37 Pegawai BAPSD Jawa Timur. Pengumpulan data melalui Kuesioner dengan analisis SPSS. Hasil kajian membuktikan Lingkungan Kerja berkorelasi tidak signifikan pada Kinerja Pegawai, namun Motivasi Kerja berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai. Sedangkan secara simultan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Departemen SDM berkorelasi yang sangat besar terhadap keberlangsungan pegawai. Hal ini dikarenakan visi dan misi kantor tidak dapat tercapai tanpa dukungan dari departemen sumber daya manusia. Menurut Syaputri & Budi, (2023), SDM berperan penting dalam pengembangan organisasi karena SDM organisasi menjadi pedoman untuk menarik pegawai yang berkualitas, profesional dan produktif dalam kegiatan organisasi adalah penting. Dengan pentingnya SDM, sehingga pimpinan perlu menyadari potensi yang dimiliki pegawainya dengan cara meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai ialah hal yang mempengaruhi kontribusi pada organisasi, seperti jumlah, mutu, waktu dan sikap kerjasama (Azzahra, 2024). Organisasi pastinya berupaya mengeskalasi kinerja demi tercapainya kepentingan organisasi (Ronaldldo & Rizqi, 2024). Berdasarkan hasil pengamatan awal menunjukkan adanya pegawai yang kurang kepedulian dari beberapa pegawai terhadap pegawai lainnya saat bekerja kurang bagus, sehingga terkesan

adanya kurang komunikasi, sangat disayangkan menjadi tidak optimal, bahkan ada yang kurang bersemangat karena pembagian kerja tidak adil.

Lingkungan Kerja ialah hal disekitar pegawai sehingga mempengaruhi individu untuk menjalankan kewajiban (Darmadi, 2020). Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui pegawai merasa Lingkungan Kerja BAPSD Jawa Timur tidak nyaman untuk dilakukan pekerjaan. Terkadang kondisi lingkungan kerja yang ada pada BAPSD Jawa Timur masih memerlukan beberapa perbaikan, seperti jaringan Internet lambat digedung lantai 7, interaksi pegawai masih ada *gap*, dan pembagian tugas Pegawai kurang adil. Penelitian Azzahra (2024) menyatakan lingkungan kerja berkorelasi positif signifikan pada kinerja pegawai.

Motivasi berperan vital dalam pekerjaan dimana kuatnya motivasi mampu mengeskalisasi produktivitas (Azzahra, 2024). Motivasi merupakan elemen pada diri manusia yang mendorong perilaku pemenuhan tujuan (Endra, 2021). Sesuai hasil observasi diketahui bahwa pegawai BAPSD Jawa Timur tidak mempunyai motivasi kerja tinggi. Kajian Marcelia et al. (2022) memperlihatkan motivasi berkorelasi positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM ialah perencanaan tenaga kerja untuk meraih tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020:2). MSDM ialah bidang strategis organisasi.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai ialah hasil kerja pada periode tertentu dengan parameter seperti standar, target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2021:94). Konsep dasar kinerja pegawai adalah kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu.

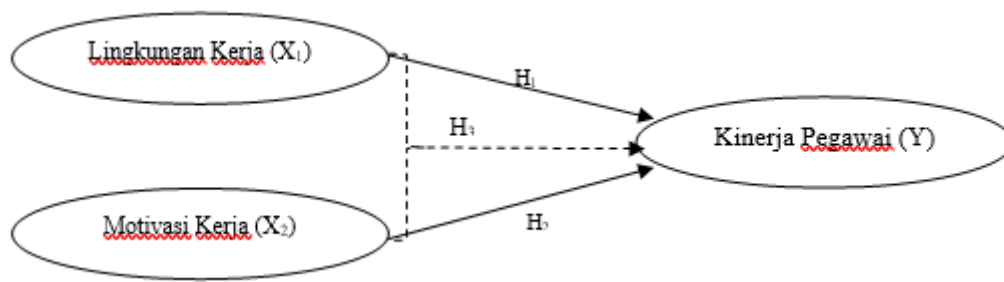
C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan lingkungan sekitar dilakukannya pekerjaan secara individu atau kelompok (Sedarmayanti, 2020:21). Kondusifitas Lingkungan kerja mapu memberi kenyamanan dan optimalisasi pekerjaan pegawai.

D. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ialah hal yang menimbulkan semangat serta keinginan untuk mencapai tujuan (Maruli, 2020 : 58). Menurut Ferdinatus (2020: 3) motivasi kerja ialah hal yang diciptakan melalui kepribadian baik.

E. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Adapun Hipotesis kajian yaitu:

1. **H₁** : lingkungan kerja berkorelasi pada kinerja pegawai BAPSD Jawa Timur
2. **H₂** : motivasi kerja berkorelasi pada kinerja pegawai BAPSD Jawa Timur
3. **H₃** : lingkungan kerja serta motivasi kerja berkorelasi pada kinerja pegawai BAPSD Jawa Timur secara simultan

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis kuantitatif eksplanatif untuk mengetahui sebab variabel (Kusumastuti, Adhi., 2020).

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Kajian dilakukan pada BAPSD Jawa Timur selama 3 bulan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi kajian adalah keseluruhan pegawai BAPSD Jawa Timur. Penentuan sampel secara *Total Sampling* sehingga sampel kajian adalah 37 pegawai.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui Kuesioner dimana dilakukan pemberian seperangkat pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2020: 192).

D. Teknik Analisis Data

Analisis data melalui SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Keseluruhan indikator mempunyai nilai sig < 0,05 sehingga valid

Uji Reliabilitas

Jika indikator *cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016:12).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketetapan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.948	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.956		
Kinerja Pegawai (Y)	0.950		

Keseluruhan variabel reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

	UC	
	B	ST. Error
(Constant)	101.749	34.170
Lingkungan Kerja	0.204	0.285
Motivasi Kerja	0.641	0.257

Berikut persamaan regresi yang didapatkan adalah:

$$Y = 101.749 + 0.204 X_1 + 0.641 X_2$$

Dari persamaan regresi berikut dapat diuraikan :

1. Konstanta (a) senilai 101.749 menyatakan nilai Kinerja Pegawai (Y) ialah 101.749 apabila Lingkungan Kerja (X₁) serta Motivasi Kerja (X₂) konstan.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (β_2) senilai 0.204 maka jika Lingkungan Kerja (β_2) tereskalasi satu satuan, maka mengeskalasui Kinerja Pegawai senilai 0.204
3. Koefisien Motivasi Kerja (β_1) senilai 0.641 maka jika Motivasi Kerja (β_1) tereskalasi satu satuan, maka mengeskalasi Kinerja Pegawai senilai 0.641

Uji Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4. Uji R & R²

R	R ²	Adjusted R ²	ST. E
0.862	0.742	0.727	59.73519

Nilai (R) adalah 0.862 sehingga korelasi Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai ialah sangat kuat. Sementara nilai $R^2 = 0.742$ maka senilai 74.2% Kinerja Pegawai dijelaskan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja. Sementara sisanya 25.8% dikorelasi variabel lain.

Uji t (Parsial)**Tabel 5. Uji Parsial**

Variabel	t _{hitung}	t Sig.
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.716	0.479
Motivasi Kerja (X ₂)	2.490	0.018

Nilai sig Lingkungan Kerja ialah $0,479 > 0,05$ dinyatakan Lingkungan Kerja tidak berkorelasi signifikan secara parsial pada Kinerja Pegawai. Sedangkan Nilai Sig Motivasi kerja ialah $0,018 < 0,05$ sehingga Motivasi Kerja berkorelasi signifikan parsial pada Kinerja Pegawai

Uji F (Simultan)**Tabel 6. Uji Simultan**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	349778.947	2	174889.474		
Residual	121321.972	34	3568.293	49.012	0.000
Total	471100.919	36			

Nilai signifikansi ialah 0.000 atau $< 0,05$ sehingga Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja berkorelasi signifikan simultan pada Kinerja Pegawai.

Pembahasan**1. Korelasi Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja tidak berkorelasi pada Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai Sig 0.479 $> 0,05$. Hasil kajian selaras pada Nurjannah (2020) dimana lingkungan kerja tidak berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai karena instansi berfokus pada kapabilitas pegawai tanpa memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

2. Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja berkorelasi pada Kinerja Pegawai, terbukti dari Sig 0,018 $< 0,05$. Hasil kajian sejalan pada Goni (2021) dimana Motivasi Kerja berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai Sig ialah 0.000 lebih kecil dari 0,05, maka Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja berkorelasi signifikan secara simultan pada Kinerja Pegawai. Hasil kajian sejalan pada Merdekay et al., (2023) menyatakan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja berkorelasi simultan pada Kinerja Pegawai.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan kajian:

1. Lingkungan Kerja tidak berkorelasi pada Kinerja Pegawai BAPSD Jawa Timur
2. Motivasi Kerja berkorelasi pada Kinerja Pegawai BAPSD Jawa Timur.
3. Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja berkorelasi simultan secara signifikan pada Kinerja BAPSD Pegawai.

B. Saran

Adapun saran kajian ialah:

1. Disarankan kepada BAPSD Jawa Timur untuk memperhatikan Lingkungan Kerja secara Fisik dengan mengevaluasi kondisi suhu, kelembapan dan pencahayaan pada tempat kerja serta Non Fisik seperti ikatan Pegawai melalui pengadaan acara keakraban antar Pegawai.
2. Disarankan kepada BAPSD Jawa Timur untuk memperhatikan kondisi Motivasi Kerja Pegawai dengan memberikan perhatian yang lebih akan jaminan sosial pegawai yakni dengan memberikan jaminan BPJS Ketenagakerjaan pada Pegawai sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi kerja. CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maruli, S. R. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja.

Scopindo Media Pustaka.

Nawawi, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah Mada University Press.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi ke-4). Jakarta: Rajawali Pers.