

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KOTA SUNGAI PENUH**

Indah Mutiara¹ Eza Oktafiyanda²
Universitas Adiwangsa¹ STIE Sakti Alam Kerinci²
Email: indahmutiara.akuntansi@gmail.com¹ ezaoktafiyanda2@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, Koefisien Determinasi serta pengujian statistic dengan uji t dan uji F. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik full sampling, sebanyak 26 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($3,427 > 2,06866$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($4,002 > 2,06866$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung > F tabel ($12,642 > 3,42$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh adalah sebesar 52,4% sedangkan sisanya yaitu 47,6% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Productivity At The Office Of Community Empowerment And Village In Sungai Penuh City. Analyzer used is multiple linear regression, coefficient of determination and statistic test with t test and F test. The technique in sampling in this research is done by full sampling technique, as many as 26 respondents. Data collection techniques used questionnaire) and literature. The result of the research shows that the work environment has an effect on the work productivity of employees, it is proved by t arithmetic > t table ($3,427 > 2,06866$) or $\text{sig} < \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Motivation effect on Employee Productivity, this is evidenced by t count > t table ($4,002 > 2,06866$) or $\text{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Simultaneously there is a significant influence between Work Environment and Motivation to Employee Productivity that can be proved by F arithmetic > F table ($12,642 > 3,42$) or $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). The Effect of Work Environment and Motivation on Work Productivity Of Employees At The Office Of Community Empowerment And Village In Sungai Penuh City is 52,4% while the rest is 47,6% explained by other cause factors not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai nya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2011:133). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Perlu diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja seorang pegawai atau pegawai lain tidak sama, karena banyak faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Setiap organisasi selalu berusaha mencapai peningkatan keberhasilan bekerja. Salah satunya adalah peningkatan produktivitas kerja para pegawai fungsional. Namun produktivitas kerja banyak dipengaruhi faktor yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja pegawai bagian lainnya. Salah satunya adalah lingkungan kerja. Oleh karena tingginya peran para anggota atau pegawai dalam sebuah organisasi, maka para pekerja merupakan aset bagi organisasi, maka dari itu para pekerja membutuhkan suatu lingkungan kerja yang nyaman. Manajemen organisasi dalam menyusun lingkungan hendaknya memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih menuju ke arah peningkatan

produktivitas. Suasana kerja yang baik tersebut biasanya tercermin dari lingkungan dan iklim yang baik di sekitar pegawai tempat bekerja. Selain itu kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Produktivitas organisasi merupakan suatu tolak ukur tentang berhasil tidaknya organisasi dalam menjalankan aktifitasnya. Oleh karena itu factor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak boleh diabaikan begitu saja oleh pimpinan. Dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi perlu kiranya para pimpinan meningkatkan hal yang berkaitan dengan peningkatan pegawai untuk bersemangat dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:82) produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya, menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

Pegawai yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*) dan konsep diri (*self concept*) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Hal tersebut berkaitan dengan individu yang kreatif, yakni memiliki kepandaian untuk menggunkan pikiran

dan perasaannya dalam memecahkan persoalan, bahwa pegawai yang produktif adalah pegawai yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya.

Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi pegawai yang produktif adalah yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan pegawai yang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dan dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Organisasi juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja pegawai. Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan organisasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu pegawai mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada organisasi, apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada organisasi.

Produktivitas pegawai dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara

ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas berkaitan secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Pada intinya, organisasi para pegawai disikapi sebagai sebuah sistem sosial.

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat produktivitas dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh Tahun 2017.

Tabel 1.1
Produktivitas dari Dinas Pemberdayaan
Masyarakat dan Desa
Berdasarkan tabel 1.1 di atas

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	%Capaian
1	Pemberdayaan Lembaga dan Organisasi Masyarakat Perdesaan melalui Peningkatan Kapasitas LPM	Orang	180	165	91,6%
2	Pemberdayaan Lembaga dan Ormas Perdesaan melalui Peningkatan Kapasitas BPS (Badan Pengelola Sarana) Air Bersih	Orang	80	80	100%
3	Peningkatan Kapasitas Forum Masyarakat Desa Siaga	Orang	80	80	100%
4	Peningkatan Kapasitas Pengurus PKK	Orang	222	222	100%
5	Revitalisasi Posyandu	Orang	80	80	100%
6	Peningkatan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa	Orang	88	80	90,9%
7	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat Dalam Penanganan Sanitasi	Orang	110	110	100%
8	Pembinaan Kelompok Masyarakat Pembangunan Desa melalui Perlombaan Desa	desa	39	35	89,7%
9	Pelaksanaan Musyawarah Pembangunan Desa	desa / kel	69	69	100%
10	Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Desa melalui Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat	desa / kel	69	69	100%
11	Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa melalui Pendampingan Bantuan Infrastruktur Perdesaan	desa / kel	69	60	86,9
12	Tentang Dana Bagian Desa Dari Hasil Pendapatan Daerah	desa / kel	69	69	100%
13	Pendampingan Bantuan Kinerja Pemerintahan Desa dari Propinsi/Pusat	desa / kel	69	69	100%

bisa dilihat bahwa indikator terendah

ada pada Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa melalui Pendampingan Bantuan Infrastruktur Perdesaan dimana persentase capaian hanya 86,9%, kemudian pada indikator Pembinaan Kelompok Masyarakat Pembangunan Desa melalui Perlombaan Desa dengan persentase capaian hanya 89,7%, kemudian pada indikator Peningkatan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dengan persentase capaian hanya 90,9% serta pada indikator Pemberdayaan Lembaga dan Organisasi Masyarakat Perdesaan melalui Peningkatan Kapasitas LPM dengan persentase capaian hanya 91,6%. Sedangkan pada indikator lainnya realisasi telah sesuai dengan target sebesar 100%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa dari tabel 1.1 di atas bisa dilihat produktivitas dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh Tahun 2017 masih ada yang tidak tereliasi 100 %, sehingga bisa dikatakan bahwa fenomena pada variabel produktivitas dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh belumlah tercapai dengan maksimal.

Fenomena pada variabel produktivitas adalah bisa dilihat dari tabel 1.1 bahwa masih adanya persentase capaian yang tidak mencapai 100%, seperti pada indikator terendah ada pada Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa melalui Pendampingan Bantuan Infrastruktur Perdesaan yang mengindikasikan bahwa kurangnya pendampingan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh sehingga Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa sedikit kurang, yang mengartikan bahwa produktivitas pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh masih belum optimal.

Menurut Nitisemito (2012:158) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar

organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Fenomena pada lingkungan kerja, adalah yang lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kantor dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang belum ada dan permanen, sehingga setiap tahun Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh harus menyewa kantor dengan pihak ketiga, sehingga belum terciptanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, dari indikator tersedianya fasilitas kerja bisa dilihat fenomena adalah kurang tersedianya alat dan prasarana untuk mendukung terlaksananya pekerjaan dari pegawai, seperti tidak lengkapnya alat dan prasarana penunjang diselesaikannya pekerjaan seperti komputer, laptop yang cukup untuk pegawai melaksanakan tugas.

Menurut Mc Clelland dalam Danim (2008:48) motivasi adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi memiliki hubungan secara langsung dengan produktivitas karyawan. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri dan faktor yang

dari luar diri. Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai maupun motivasi yang timbul dari diri pegawai itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi juga memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas dari pegawai.

Fenomena pada variabel motivasi adalah Kurangnya Motivasi pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, yang mengakibatkan pegawai pada saat bekerja kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki sikap percaya diri, sangat tergantung sekali pada rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan seringkali pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai yang tentunya berakibat kepada output yang dihasilkan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh adalah salah satu dinas yang mempunyai kewajiban untuk melayani masyarakat dengan tugas dan fungsinya adalah merumuskan kebijakan teknis bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa serta Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang penelitian, Maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang diajukan maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh secara parsial dan simultan?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh?

LANDASAN TEORI

Teori Abraham Maslow dalam Hasibuan (2011:12), mengatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- 2) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat memengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku.
- 3) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan yang meliputi makan, minum, tidur dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan

- kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.
- 3) **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
 - 4) **Kebutuhan Penghargaan**
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
 - 5) **Kebutuhan Aktualisasi diri**
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Teori Herzberg's Model dalam Hasibuan (2011:108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik).

- 1) Faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya
- 2) Faktor *motivator* (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb.

Teori Douglas Mc Gregor, mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang disebut dengan teori X dan teori Y.

- 1) Teori X adalah :
 - a. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
 - b. Pada umumnya tidak berambisi, tidak ingi tanggung jawab.
 - c. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.

- 2) Teori Y adalah:
 - a. Bekerja dalam kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
 - b. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

Indikator-indikator Motivasi

Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation Theory*), berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Indikator motivasi menurut Mc Clelland dalam Danim (2008:51) adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*),
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

3. Kebutuhan akan kekuasaan / kekuatan (*need for power = n Pow*).

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi kekuasaan yang dimiliki untuk mengelola dan memimpin dan dihargai dari orang lain.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah dari Mc Clelland dalam Danim (2008:51) yaitu Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*), Kebutuhan akan kekuasaan / kekuatan (*need for power = n Pow*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya yaitu menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.

Metode/sistim yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei menurut Sugiyono (2007) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 indikator menurut Sedarmayanti (2009:79) dengan indikator yang digunakan adalah Tindakan konstruktif, Percaya pada diri sendiri, Mempunyai pandangan ke depan, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, Bertanggung jawab, Mampu mengatasi persoalan, Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif) dan Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Produktivitas Kerja, sebagai berikut :

1. Indikator Tindakan konstruktif

Pada indikator Tindakan konstruktif rata-rata persentase adalah 84,35% dengan hasil nilai

persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 2 yakni sebesar 79,2% tentang Mampu bekerja sama dalam satu tim untuk menyelesaikan tugas.

2. Indikator Percaya pada diri sendiri

Pada indikator Percaya pada diri sendiri rata-rata persentase adalah 84,35% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 6 yakni sebesar 81,5% tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara kreatif.

3. Indikator Mempunyai pandangan ke depan

Pada indikator Mempunyai pandangan ke depan rata-rata persentase adalah 67,69% dengan hasil nilai persentase adalah Cukup Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 9 yakni sebesar 65,4% tentang Pengusulan pengembangan karir dan pelatihan seperti diklat, dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan.

4. Indikator Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan

Pada indikator Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan rata-rata persentase adalah 77,94% dengan hasil nilai persentase adalah Cukup Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 10 yakni sebesar 71,5% tentang Saya melakukan hal yang kurang penting tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik buat organisasi saya

5. Indikator Bertanggung jawab

Pada indikator Bertanggung jawab rata-rata persentase adalah 81,28% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 15 yakni sebesar 80% tentang Memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban

6. Indikator Mampu mengatasi persoalan

Pada indikator Mampu mengatasi persoalan rata-rata

persentase adalah 83,1% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 17 yakni sebesar 80% tentang Saya dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat

7. Indikator Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)

Pada indikator Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif) rata-rata persentase adalah 82,3% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 21 yakni sebesar 76,2% tentang Saya mau membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan adanya usaha yang kreatif dan inovatif

8. Indikator Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Pada indikator Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya rata-rata persentase adalah 86,41% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 22 yakni sebesar 82,3% tentang Saya menguasai keterampilan yang sangat.

9. Rata-rata Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Diperoleh persentase 86,1% dengan delapan Indikator. Hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase indikator yang paling rendah terdapat pada indikator Mempunyai pandangan ke depan yakni sebesar 67,69%, terendah pada item pertanyaan No. 9 yakni sebesar 65,4% tentang Pengusulan pengembangan karir dan pelatihan seperti diklat, dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan.

Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator menurut Nitisemito

(2012:159) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja, sebagai berikut :

1. Indikator suasana kerja

Pada indikator suasana kerja rata-rata persentase adalah 83,08% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 3 yakni sebesar 80,8% tentang Tata letak ruangan dalam bekerja di dalam instansi anda bekerja sudah sangat tertata sesuai bidang pekerjaan.

2. Indikator hubungan dengan rekan kerja

Pada indikator hubungan dengan rekan kerja sendiri rata-rata persentase adalah 90,77% dengan hasil nilai persentase adalah Sangat Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 4 dan 5 yakni sebesar 90% tentang Di dalam bekerja pegawai dapat bersosialisasi dengan pegawai lainya dan Di dalam bekerja pegawai dapat bertukar pikiran dengan pegawai lainya.

3. Indikator tersedianya fasilitas kerja

Pada indikator tersedianya fasilitas kerja rata-rata persentase adalah 84,36% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 8 yakni sebesar 80,8% tentang Tata letak ruangan dalam bekerja di dalam instansi anda bekerja sudah sangat tertata sesuai bidang pekerjaan.

4. Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Diperoleh persentase 86,07% dengan tiga Indikator. Hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase indikator yang paling rendah terdapat pada indikator suasana kerja yakni sebesar 82,82%,

terendah pada item pertanyaan No. 3 yakni sebesar 83,1% tentang Tempat kerja di instansi sudah memuaskan dan membuat anda nyaman dalam bekerja.

Motivasi (X2)

Variabel Motivasi pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator menurut Mc Clelland dalam Danim (2008:51) yaitu Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*), Kebutuhan akan kekuasaan / kekuatan (*need for power = n Pow*).

diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Motivasi, sebagai berikut:

1. Indikator Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*).

Pada indikator Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*) rata-rata persentase adalah 85,64% dengan hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 2 yakni sebesar 84,6% tentang Adanya apresiasi dari organisasi atas prestasi kerja yang tinggi.

2. Indikator Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Pada indikator Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*) rata-rata persentase adalah 90,26% dengan hasil nilai persentase adalah Sangat Baik. Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 4 dan 6 yakni sebesar 90% tentang Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja dan Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal dan

3. Indikator Kebutuhan akan kekuasaan / kekuatan (*need for power = n Pow*)

Pada indikator Kebutuhan akan kekuasaan / kekuatan (*need for power = n Pow*) rata-rata persentase adalah 89,23% dengan hasil nilai persentase adalah Baik.

Persentase yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan No. 9 yakni sebesar 87,7% tentang Saya memiliki keinginan untuk mempengaruhi pegawai yang lainnya untuk bersifat positif.

4. Rata-rata Variabel Motivasi (X2)

Diperoleh persentase 88,38% dengan tiga Indikator. Hasil nilai persentase adalah Baik. Persentase indikator yang paling rendah terdapat pada indikator ndikator Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*) yakni sebesar 85,64%, terendah pada item pertanyaan No. 2 yakni sebesar 84,6% tentang Adanya apresiasi dari organisasi atas prestasi kerja yang tinggi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,427 > 2,06866$), dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,002 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Dari hasil $b_1 = 0,977$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan mendorong atau mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh sebesar 0,977% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2012:154), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas yang optimal. Organisasi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan organisas. Meskipun lingkungan kerja

tidak melaksanakan proses aktifitas dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses aktifitas tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dono Novendra (2011) dengan Judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan yaitu untuk variabel lingkungan kerja (X1) dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,925 > 2,05$. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2015) dengan berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Dengan hasil penelitian bahwa t hitung ($2,350$) $>$ dari t tabel ($1,975$) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X1 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap meningkat nya produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,002 > 2,06866$), dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H_2) diterima. Dari hasil $b_1 = 1,352$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi sebesar 1% maka akan mendorong atau mempengaruhi Produktivitas

Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh sebesar 1,352% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Danim (2008:49) Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila seorang pegawai yang setiap hari bekerja dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan menghasilkan *output* yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dono Novendra (2011) dengan Judul penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan yaitu untuk variabel motivasi dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $5,664 > 2,05$. Ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2015) dengan berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Dengan hasil penelitian bahwa Untuk t hitung variabel X2 adalah $13,930$ sedangkan t -tabel yaitu ($0,05; 155$) = $1,975$, karena t hitung ($13,930$) $>$ dari t tabel ($1,975$) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X2 (motivasi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F variabel Lingkungan kerja dan Motivasi menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($12,642 > 3,42$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh secara serempak atau bersama-sama

Hasil *R Square* adalah 0,524 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) = 0,724) yang dalam hal ini berarti 52,4% pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dono Novendra (2011) dengan Judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji F (secara simultan) maka diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($44,647 > 3,35$). Dari hasil koefisien determinansi berganda (R^2) dapat diketahui bahwa variabel-variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi variasi produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember sebesar 76,8 persen.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2015) dengan berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Dengan hasil penelitian nilai F hitung = $3,313 >$ F tabel ($0,05; (2); (155) = 2,663$). Dengan demikian variabel X_1 (lingkungan kerja) dan Motivasi berpengaruh terhadap meningkat nya produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,427 > 2,06390$) atau sig $<$ α ($0,002 < 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,002 > 2,06390$) atau sig $<$ α ($0,001 < 0,05$).
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($12,642 > 3,42$) atau sig $<$ α ($0,000 < 0,05$).
4. Nilai dari $b_1 = + 0,977$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja adalah positif, semakin baik Lingkungan Kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.
5. Nilai dari $b_2 = + 1,352$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi adalah positif, semakin baik motivasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh adalah sebesar 52,4% sSedangkan sisanya yaitu 47,6% Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai Pada
Dinas Pemberdayaan Masyarakat
dan Desa Kota Sungai Penuh

SARAN

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh berada pada rata-rata Baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 86,1%, maka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan lingkungan kerja kerja dengan cara :
 - 1) Menyusun tata letak ruangan dalam bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh sesuai dengan bidang pekerjaan.
 - 2) Membuat tempat kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang bisa memuaskan dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja
 - 3) Membuat suasana ketenangan dalam bekerja sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik.
2. Meningkatkan motivasi dengan cara :
 - 1) Hendaknya adanya apresiasi dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh atas prestasi kerja yang tinggi dari pegawainya.
 - 2) Hendaknya pegawai menambah wawasan dalam usaha pencapaian tujuan sesuai dengan perencanaan
 - 3) Hendaknya pegawai bekerja dengan sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

Cipta, Hendra.2011. *Analisis Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja 1* Jurnal Manajemen Kinerja. Tanah Datar.

Darmadji Tjipto dan Hendry M fahrudin.2001. *Pasar Modal di*

Indonesia Jakarta:Salemba Empat.

Darmawi, Herman.2004. *Manajemen Risiko*. Jakarta : Bumi Aksara.

Darsono & Ashari.2005. *Pedoman Paraktis Memahami Laporan Keuangan*.

Yogyakarta :Andi.

Darsono dan Kasmir.2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT RajaGrafindo.

Dendawijaya, Lukman.2001. *Manajemen Perbankan*. Jakarta:Ghalia Indonesia.

Fahmi, irham.2012. *Analisis Laporan keuangan*. Bandung:Alfabeta.

Gitman, Lawrence J dan Chad J. Zutter.2012. *Principles Of Managerial Finance*

Gumanti, Tatang Ary.2013. *Kebijakan Dividen Teori, Empiris, dan Implikasi*. Jakarta:UPP STIM YKPN.

Kamaruddin, Ahmad.2002. *Dasar – Dasar Manajemen Modal Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

Kasmir dan jakfar.2004. *Studi Kelayakan Bisnis*. J akarta:Prenada Media.

Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.

Nisfianoor, Muhammad.2009. *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta.

Pandji, Anoraga.2007. *Manajemen Bisnis*. Jakarta:Rineka Cipta.

Priatinah, Denies.2012. *Jurnal*

Priyatno.2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*.