

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI (KEMENDESA PDTT)

M. Prayudha Ramadhan¹, Lies Putriana², Chaerani Nisa³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

Email: yudha020296@gmail.com

Diterima 09 Agustus 2021, Disetujui 02 September 2021

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan benar akan berbanding lurus dengan kinerja para karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kemendesa PDTT. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Kemendesa PDTT bagian Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (Ditjen P2KT) *staff* golongan I, II, dan III yang berjumlah 83 pegawai. Analisis dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Kemendesa PDTT.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resource management is very important for the company. Human resource management that is managed properly and correctly will be directly proportional to the performance of employees in an organization or company. Human Resources is a very important factor in the activities of an organization or company. The purpose of this study was to examine the effect of motivation and work environment on employee performance in the Kemendesa PDTT. Respondents in this study were employees of the Ministry of Village, PDTT section of the Directorate General of Development and Development of Transmigration Areas (Ditjen P2KT) group I, II, and III with 83 respondents of the employee. The analysis was performed using Multiple Linear Regression. The results of the study show that partially motivation has a significant effect on performance, and partially the work environment has a significant effect on performance. The results also show that motivation and work environment simultaneously have a significant effect on performance. The motivation variable has a dominant influence on employee performance in the Kemendesa PDTT.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam dunia industri antar organisasi semakin meningkat. Adanya kemajuan dan perkembangan dalam dunia teknologi, informasi, dan komunikasi membuat beberapa organisasi semakin meningkatkan produktivitas karyawannya hingga meningkatkan sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang karyawannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Salah satu langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawannya adalah dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Susan (2019) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai *asset*, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari lingkungan sekitarnya. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja ini dapat diperhatikan dari 2 sisi yaitu sisi perusahaan atau bisa disebut motivasi *ekstrinsik*, dengan bagaimana mereka sedemikian rupa mengatur berbagai hal yang dapat meningkatkan motivasi para karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan sisi para karyawan itu sendiri atau bisa disebut motivasi *intrinsik* dengan bagaimana cara mereka sendiri memotivasi diri mereka untuk bekerja secara produktif, agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) adalah organisasi dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi. Motivasi dan lingkungan kerja pada organisasi tersebut belum kondusif, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti kecemburuan antara pegawai negeri sipil dengan tenaga pembantuan dalam melaksanakan tugas, tata ruang kerja antara pimpinan dan *staff* kurang baik, ruang kerja *staff* berada di tengah disekat dengan ruang pimpinan yang menyebabkan jika terjadi gangguan kelistrikan akan membuat sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat menyebabkan para PNS di lingkungan Kemendesa PDTT belum bisa melakukan kegiatan organisasi secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai belum optimal yang disebabkan oleh ketidakpahaman dalam melaksanakan tugas sesuai dengan analisa jabatan dan beban kerja.
- b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena tata ruang kerja antara *staff* dan pimpinan kurang baik, sehingga komunikasi tidak terbentuk dengan baik.
- c. Motivasi pegawai yang belum terlihat maksimal karena adanya kecemburuan pegawai negeri sipil dengan tenaga pembantuan.

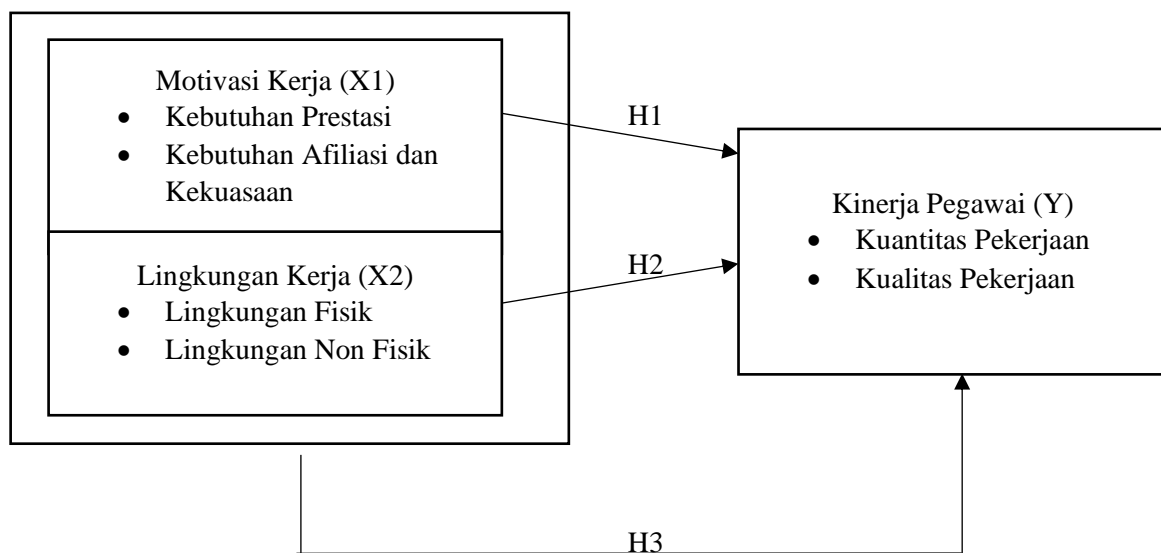
KAJIAN TEORI

Menurut Duha (2020:43), motivasi diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi muncul karena ada yang menyebabkannya. Motivasi biasanya bertujuan positif dan memiliki berbagai target untuk dapat dicapai. Darmadi (2018:129) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Saydan dan Sayuti yang dikutip oleh Sariani *et al* (2020:5) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam melaksanakan pekerjaannya, faktor tersebut ialah faktor internal yang berasal dari proses psikologis diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Surajiyo *et al*, 2020:51). Menurut Silitonga (2020:54) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Prihantoro (2015:20) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Sinaga *et al*, 2020).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian pustaka di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT).
- H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT).
- H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT).

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Juni 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) tahun 2021 pada Ditjen Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang berjumlah 105 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 83 pegawai. Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas. Alat uji yang digunakan untuk menganalisa hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Uji t (Uji parsial), Uji F (Uji Simultan), dan Koefisien Determinansi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Standard Error	Standarized Coefficients Beta
(constant)	8.755	1.199	
Motivasi	0.641	0.06	0.733
Lingkungan	0.151	0.05	0.209

Sumber: Olah Data Program SPSS (2021)

$$Y = 8.755 + 0.641 X_1 + 0.151 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 8.755, menandakan apabila variabel Lingkungan dan Motivasi bernilai = 0, maka nilai dari variabel Kinerja adalah sebesar (Y) = 8.755.
- Koefisien $\beta_1 X_1 = 0.641$, menandakan variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja, apabila variabel Motivasi bernilai satu satuan, maka Kinerja akan naik sebesar 0.641 satuan.

- c. Koefisien $\beta_2 X_2 = 0.151$, menandakan variabel Lingkungan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja, apabila variabel Lingkungan bernilai satu satuan, maka variabel Kinerja akan naik sebesar 0.151 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	7.304	0.000
Motivasi	10.615	0.000
Lingkungan	3.032	0.003

Sumber: Olah Data Program SPSS (2021)

Berdasarkan data tersebut, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, hal tersebut ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana lebih kecil dari 0.05, dan nilai t_{hitung} sebesar 10.615 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1.99 maka tolak H_0 . Kondisi tersebut menandakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.003, dimana lebih kecil dari 0.05, dan nilai t_{hitung} sebesar 3.032 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1.99. Kondisi tersebut menandakan bahwa variabel Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	339.678	2	169.839	144.050	0.000
Residual	94.322	80	1.179		
Total	434.000	82			

Sumber: Olah Data Program SPSS (2021)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 144.050 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi < 0.05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Koefisien Determinansi

Tabel 4. Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.885	0.783	0.777	1.08583

Sumber: Olah Data Program SPSS (2021)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.777 yang menandakan sebesar 77.7% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Lingkungan, dan sisanya yaitu sebesar 0.223 atau 22.3% variabel Kinerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal tersebut menandakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap kinerja adalah searah, apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan kondisi atau gerakan dari diri pegawai sendiri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang ada pada pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kemauan atau dorongan dari diri sendiri yang tinggi akan menggunakan seluruh kemampuan mereka dalam bekerja. Motivasi juga menjadi faktor yang lebih dominan dalam penelitian ini untuk dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut dibuktikan pada analisa regresi linear, dengan nilai konstanta variabel Motivasi lebih besar dari nilai variabel Lingkungan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan juga berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal tersebut menandakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan terhadap kinerja adalah searah, apabila lingkungan meningkat maka kinerja juga akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi para pegawai untuk melaksanakan aktivitas kegiatan bekerja mereka. Dengan kondisi lingkungan seperti itu, akan mendorong para pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan pada akhirnya akan berpengaruh positif juga pada kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dalam hal ini adalah uji F (Uji Simultan), membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi dan lingkungan secara bersama-sama sangat menentukan kinerja dari para pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat apabila motivasi para pegawai meningkat dan juga lingkungan yang diciptakan dengan baik, begitu juga sebaliknya, kinerja akan menurun apabila motivasi dari para pegawai kurang baik dan lingkungan yang ada juga kurang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan dari motivasi akan searah terhadap kinerja pegawai. Peningkatan atau penurunan motivasi pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja akan searah terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau tidak baik akan dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel bebas tersebut bersinergi dalam mempengaruhi variabel terikat, sehingga apabila kedua variabel bebas tersebut berubah, maka variabel tetap juga akan berubah.
4. Motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien beta paling besar dimiliki oleh variabel Motivasi, sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah didapatkan, saran yang dapat diberikan pada instansi dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan instansi untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan motivasi para pegawainya, dikarenakan pada instansi terkait, motivasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dari para pegawainya.
2. Bagi pimpinan instansi juga untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana pekerjaan, selain itu juga untuk dapat mengatur tata ruang kerja dengan baik agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Prihantoro, A. (2015) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Sariani, P., Pradhana, P. D., dan Utami, S. (2020) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Koperasi Pasar Kumbasari Badung*. Jurnal Online Media Bina Ilmiah Vol. 14 Juni 2020 diunduh pada 15 April 2021.Maret2021.https://www.researchgate.net/publication/341847688_FAKTORFAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_MOTIVASI_KERJA_KARYAWAN_KOPERASI_PASAR_KUMBASARI_BADUNG

- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sinaga, O. S., Hasibuan A., Priyojadmiko E. F., Marisi, Sukarman, P., Marto, Hidayatulloh N. A., dan Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Surajiyo, Nasrudin, Paleni, dan Herman. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9. diunduh pada 25 Februari 2021. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429>