

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAPPEDA KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2013

**Ary Sutrischastini**

*Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha, e-mail: ary\_sch@yahoo.co.id*

**Ratna Setyani**

*Alumnus Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha*

### **Abstract**

*This research goal is to identification and evaluation influence of work motivation and work environment to employee's performance in BAPPEDA Kabupaten Wonosobo. The object of this research is 37 employees of Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Wonosobo. And the location of this research is at Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Wonosobo. The analysis used is test validity, reliability testing, and test the hypothesis, with the help of the computer program SPSS version 17, using multiple linear regression analysis. Based on calculations of data and analysis used, the regression equation is obtained:  $Y = 11.733 + 0.320 X_1 + 0.334 X_2 + \epsilon$ , by using the equation regression analytical method can conclude that ( $X_1$ ) take effect positively against employees performance. With  $t$  value in amount of 2,219 (bigger than  $t$  in table in amount of 1,690) and significance value in amount of 0,33. By applying significance limited value in amount of 0,05, it means, hypothesis that claim if work motivation take effect against employees performance can be accepted. There is a positive and significant correlation between work environment variables ( $X_2$ ) against employees. With  $t$  value in amount of 2,219 (bigger than  $t$  in table in amount of 1,690) and significance value in amount of 0,33 (smaller than 0,5). Simultaneously, work motivation take effect positively and significantly against employees performance with the  $F$  value in amount of 11,562 (bigger than 0.05), then obtained significance value 0.000. It can be concluded that the work motivation and work environment has a positive and significant influence on employee performance in BAPPEDA Kabupaten Wonosobo.*

**Keyword** : motivation, work environment, and employee's performance

### **PENDAHULUAN**

Aparatur negara merupakan suatu pilar dalam mewujudkan Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdikan kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat

berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu

dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Adanya motivasi kerja yang tinggi, menyebabkan karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Di kantor Bappeda Kabupaten Wonosobo ada karyawan datang kerja terlambat sehingga tidak ikut apel pagi, terlambat masuk bekerja, setelah apel pagi pergi dengan berbagai macam alasan, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Kondisi tersebut berpengaruh pada kinerja pelayanan yang ada di Bappeda baik pelayanan publik ataupun dalam melaksanakan tupoksi Bappeda sebagai penyelenggara Perencanaan Pembangunan Daerah.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Aktifitas beban dan prestasi pelaksanaan pekerjaan terangkum dalam laporan kerja harian (LKH).

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar dapat menjadi aparatur yang menjadi harapan masyarakat dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara lebih profesional sesuai dengan arah kebijakan pembangunan Nasional yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2005-2009, maupun dalam kebijakan Starategis Nasional Aparatur Negara (Jakstrapan) Tahun 2005-2009, dalam bidang Pendayagunaan Aparatur Negara, pembangunan sumberdaya manusia hendaknya difokuskan pada :

1. Peningkatan kualitas pelayanan publik dan percepatan pemberantasan KKN;
2. Peningkatan kinerja Aparatur melalui penerapan sistem penggajian yang berbasis merit dan remunerasi, akuntabilitas dan penegakan disiplin secara konsisten, kelembagaan sesuai visi-misi dan ketatalaksanaan yang efektif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo pada Tahun 2013".

Permasalahan yang muncul adalah hingga saat ini Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Bappeda Kabupaten Wonosobo dalam memberikan pelayanan belum optimal karena waktu kerja yang diperlukan untuk memberikan pelayanan internal tumpang tindih dan kadang tertunda karena pegawai sering tidak menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja. Hal ini dikarena motivasi dalam bekerja masih kurang, atau belum maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja di mana yang sudah terlalu lama bekerja ada yang 19 tahun lebih di Bappeda dan tidak mendapat promosi atau mutasi kadang menimbulkan kejenuhan, sehingga dalam bekerja kurang optimal, di samping itu kedisiplinan karyawan antara yang tidak rajin dalam apel, pulang lebih awal, sering keluar kantor dengan berbagai alasan, terkadang menimbulkan rasa iri dikalangan pegawai karena tidak ada sanksi atau teguran dari atasan.

Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo, mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo, dan mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo

## LANDASAN TEORI

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* dalam Sedarmayanti (2010) disebutkan kinerja (*performance*) berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa pengertian:

- a. To do or carry out execute.
- b. To discharge of fulfil as a vow.
- c. To portray, as character in a play.
- d. To render by the voice or musical instrument.
- e. To execute or complete an undertaking.
- f. To act a part in a play.
- g. To perform music.

h. *To do what is expected of a person or machine.*

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan "unjuk kerja" dari seorang karyawan.

Menurut Gibson *et al.* dalam Tika (2008), kriteria efektifitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, dan kelangsungan hidup.

1. Produksi, sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi/diterima oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.
2. Efisiensi, adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. Kepuasan, dengan mengacu kepada ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya.
4. Keadaptasian, dengan mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan eksternal misalnya persaingan, kualitas produk, dan sebagainya. Sedangkan perubahan internal misalnya ketidakefisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya.
5. Kelangsungan hidup, kelangsungan hidup

mengacu kepada tanggungjawab organisasi/ perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Menurut Mas'ud (2004) kinerja karyawan diukur melalui tujuh indikator, yaitu Kualitas kerja, Efisiensi, Kemampuan karyawan, Ketepatan waktu, Pengetahuan karyawan, Kreativitas, dan Melaksanakan tugas sesuai prosedur.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam [ridwanrubic.wordpress.com/.../makalah-motivasi-kerja](http://ridwanrubic.wordpress.com/.../makalah-motivasi-kerja) (2004), motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Martoyo (2000) memberikan pengertian motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya. Di sini terlihat bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Maslow dalam Handoko (2003) membuat "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut Maslow manusia

mempunyai *five hierarchy of needs* (5 tingkatan atau hirarki kebutuhan), yaitu:

- a. *Physiological of needs* (kebutuhan fisiologikal), seperti sandang, pangan dan papan.
- b. *Safety needs* (kebutuhan keamanan), tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. *Social needs* (kebutuhan sosial), seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, dihormati dan sebagainya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan prestise), yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. *Need for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang pertama dan kedua diklasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan-kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder.

Herzberg dalam Handoko (2003) mengembangkan teori "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan. Yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik atau hakiki, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor higine atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, yang artinya bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaanannya. Faktor motivasional antara lain berupa pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemampuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higine atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para

penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan

meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut: a) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo, b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo dan c) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini, terdiri dari semua elemen yang terkait yakni seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Wonosobo berjumlah 37 orang. Dan seluruhnya dijadikan responden penelitian.

### Teknik Pengumpulan

- Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden dalam hal ini seluruh karyawan Bappeda guna mendapatkan tanggapannya.
- Studi Pustaka yaitu dengan membaca buku referensi, media cetak lainnya maupun karya-karya ilmiah yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### Pengujian Data

Pada setiap variabel  $X_1$  (Motivasi kerja),  $X_2$  (lingkungan kerja) dan  $Y$  (Kinerja) dibuat pertanyaan dengan jumlah pertanyaan masing-masing sebanyak 10 pertanyaan untuk  $X_1$ ,  $X_2$  mempunyai 15 pertanyaan dan  $Y$  mempunyai 10 pertanyaan dengan jumlah responden 37 orang. Hasil dari kuesioner yang merupakan jawaban diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu angka 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju dilanjutkan dengan pengolahan menggunakan SPSS v 17.00. Sebelum dilakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu untuk diuji kebenaran dan keandalannya. Pengujian dilakukan dengan :

- Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan masing-masing pertanyaan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.
- Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang

sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbachalpha*. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbachalpha* lebih dari 0,6.

- Evaluasi Ekonometri meliputi:
  - Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi syaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.
  - Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi syaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
  - Uji Normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghazali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.
  - Uji Autokorelasi, menurut Sunyoto (2011), persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai untuk memprediksi. Masalah autokorelasi timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson (DW).
  - Analisis Regresi dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

- a = konstanta
- $X_1$  = Lingkungan kerja
- $X_2$  = Motivasi kerja
- $\varepsilon$  = Standar error

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Uji T, ini dilakukan untuk pengujian secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Definisi operasional variabel yang dipergunakan adalah :

1. Variabel Bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Motivasi adalah dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: seperti kebutuhan manusia, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, pelatihan, prestasi. Dengan adanya berbagai faktor tersebut maka motivasi kerja ini dibatasi oleh faktor kebutuhan dasar manusia. Maslow dalam Handoko (2003) dengan mengukur indikator sebagai berikut :Kebutuhan fisiologis, harga diri, rasa aman, aktualisasi diri, kebutuhan sosial
2. Variabel Bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Menurut Nitisemito (2002). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini terbagi 2 yaitu:
  1. Lingkungan kerja fisik itu sendiri merupakan bentuk fisik yang karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik antara lain: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.
  2. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan ataupun dengan rekan kerja.

Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu: struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi.

3. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) atau (dependent) / variabel tidak bebas adalah variabel yang nilainya akan diramalkan / diperkirakan. Dimana kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor: kualitas dan kuantitas pekerjaan, pelatihan atau diklat, beban kerja, keberhasilan dan prestasi, perhatian pimpinan .

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Validitas

a. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

Dengan menggunakan SPSS v.17.00 diperoleh hasil uji validitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

Variabel Motivasi Kerja (X1)	r tabel	r Hitung	Kesimpulan
pertany1	0,325	.811**	Valid
pertany2	0,325	.706**	Valid
pertany3	0,325	.747**	Valid
pertany4	0,325	.531**	Valid
pertany5	0,325	.400	Valid
pertany6	0,325	.793**	Valid
pertany7	0,325	.603**	Valid
pertany8	0,325	.403	Valid
pertany9	0,325	.427**	Valid
pertany10	0,325	.377	Valid

Sumber : data olah

Pada uji validitas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan uji 2 sisi dan jumlah (n)= 37 diatas dari 10 pertanyaan menghasilkan :

- Nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai  $r$  hitung  $>$  dari 0,325 maka 10 butir pertanyaan motivasi kerja tersebut valid
- Karena nilai  $Sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ , dari 10 pertanyaan motivasi kerja menunjukkan bahwa semua instrumen tersebut valid.

**b. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Hasil Uji Validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) disajikan pada tabel 2.

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja sebagaimana disajikan pada tabel 2 adalah sebagai berikut:

- Nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai  $r$  hitung  $>$  dari 0,325 maka 10 butir pertanyaan Lingkungan kerja tersebut valid
- Karena nilai  $Sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dari 10 pertanyaan lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua instrumen tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	r tabel	r Hitung	Kesimpulan
pertany1	0,325	.490	Valid
Pertany2	0,325	.544	Valid
Pertany3	0,325	.663	Valid
Pertany4	0,325	.683	Valid
Pertany5	0,325	.733	Valid
Pertany6	0,325	.359	Valid
Pertany7	0,325	.459	Valid
Pertany8	0,325	.661	Valid
Pertany9	0,325	.654	Valid
pertany10	0,325	.653	Valid

Sumber :data olah

**c Variabel kinerja (Y)**

Hasil Uji Validitas variabel kinerja (Y) disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel kinerja (Y)

Variabel Kinerja (y)	r tabel	r Hitung	Kesimpulan
pertany1	0,325	.672	Valid
Pertany2	0,325	.691	Valid
Pertany3	0,325	.675	Valid
Pertany4	0,325	.620	Valid
Pertany5	0,325	.674	Valid
Pertany6	0,325	.646	Valid
Pertany7	0,325	.523	Valid
Pertany8	0,325	.801	Valid
Pertany9	0,325	.672	Valid
pertany10	0,325	.653	Valid

Sumber : data olah

Dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan menghasilkan nilai valid :

- Nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai  $r$  hitung  $>$  dari 0,325 maka 10 butir pertanyaan kinerja tersebut valid
- Karena nilai  $Sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dari 10 pertanyaan kinerja karyawan bappeda menunjukkan bahwa semua instrumen tersebut valid sehingga uji dilanjutkan pada uji reliabilitas.

**2. Uji Reliabilitas**

**a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

Sumber: Data Diolah



Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yang terdiri atas 10 pertanyaan diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,737. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,737 > 0,6$ ), maka variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) telah reliabel atau dapat diterima.

**b. Uji Reliabilitas Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang terdiri atas 10 pertanyaan diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,797. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,797 > 0,6$ ), maka variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) telah reliabel atau dapat diterima.

**c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	11

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel kinerja (Y) yang terdiri atas 10 pertanyaan diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,763. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,763 > 0,6$ ), maka variabel kinerja (Y) telah reliabel atau dapat diterima.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas disajikan pada tabel 7.

Tiabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	motivasi kerja	.658	1.520
	lingkungan kerja	.658	1.520

Dependent Variable: kinerja

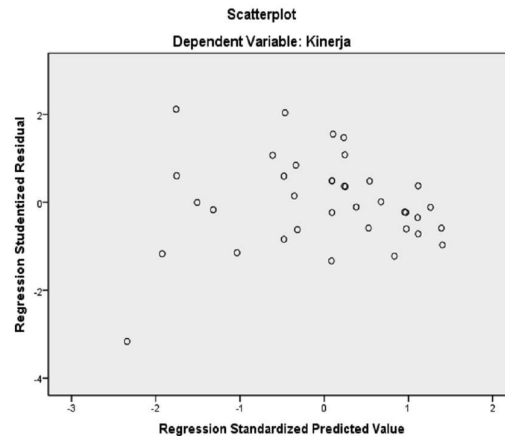
Sumber : Data Diolah

Hasil di atas dapat diketahui nilai *inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 1,520 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi Multikolinieritas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas disajikan pada grafik 1.

Grafik .1. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : data Diolah

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka sumbu Y, Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas dalam model regresi.

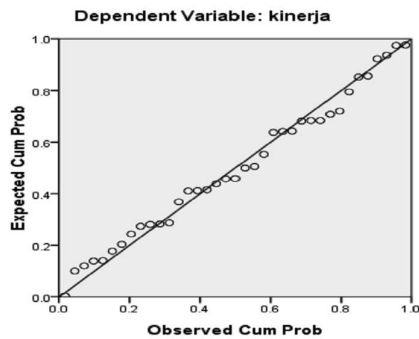
**c. Uji Normalitas**

Deteksi normalitas data pada regresi linear ganda dilakukan secara grafik menggunakan

Normal P-Plot atau Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai mana garfik berikut:

Grafik 2. Normal P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah

Jika pada residual berasal dari distribusi normal, maka nilai sebaran data terletak pada sekitar garis lurus, terlihat bahwa sebaran hampir semua pada sumbu, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas dapat terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Dilihat dari tabel 8 bahwa nilai DW adalah 1,840 (yang merupakan nilai yang terletak di antara -2 dan 2), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

adalah disajikan pada tabel 9. Sedangkan, Model Summary Regresi Linear Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y disajikan pada Tabel 9.

Dari tabel 9, dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 11.733 + 0.320X_1 + 0.334X_2 + \epsilon$$

- Nilai konstanta  $a = 11.733$  menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak ada maka kinerja (Y) mempunyai nilai positif (11.733).
- Koefisien regresi 0,320 menunjukkan bahwa setiap motivasi kerja ( $X_1$ ) karyawan bertambah, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi 0.334 menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja ( $X_2$ ) karyawan bertambah, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Model Summary Regresi Linear Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sebagaimana disajikan pada tabel 9 menggambarkan derajat keeratan hubungan antar variabel:

- Nilai koefisien korelasi  $R = 0,636$  menunjukkan bahwa hubungan variabel independen  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) adalah kuat (karena  $>0,5$ )

Tabel 8. Model Summary Regresi Linear Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.370	2.83487	1.840

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

4. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel tidak bebas (Y) yang dalam ini variabel bebas adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Hasil regresi yang diperoleh

- Angka R Square atau koefisien determinasi adalah  $R^2 = 0,405$ . Ini artinya bahwa 0,405 atau 40,5 % dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu variabel independen  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) sedangkan sisanya

Tabel 8. Koefisien regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.733	4.549		2.579	.014
Motivasi	.320	.144	.362	2.219	.033
Lingkungan	.334	.155	.353	2.162	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah

dipengaruhi oleh faktor lain misal budaya kerja, stuktur organisasi, mutasi, stres dan lain sebagainya.

0,05), maka hipotesa yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

**Uji T**

Pengaruh parsial  $X_1$  terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.362$

**Uji F**

Hasil uji ANOVA Regresi Linear Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y disajikan pada tabel 10.

Tabel 10. ANOVA Regresi Linear Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.840	2	92.920	11.562	.000 <sup>a</sup>
	Residual	273.241	34	8.037		
	Total	459.081	36			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

memiliki probabilitas t hitung sebesar 2.219 dengan  $\text{sig } t = 0,033$ . Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung  $> t$  tabel ( $2.219 > 1,690$ ) dan  $t \text{ sig} < \alpha$  ( $\text{sig } t = 0,033 < 0,05$ ) maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

Pengaruh parsial  $X_2$  terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_1 = 0,353$  memiliki probabilitas t hitung sebesar  $\text{sig } t = 0,038$ . Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung  $> t$  tabel ( $2.162 > 1,690$ ) dan  $t \text{ sig} < \alpha$  ( $\text{sig } t = 0,038 <$

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung sebesar = 11.562 dengan tingkat Signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas F hitung lebih kecil dari taraf uji penelitian ( $\text{Sig } F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesa yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**SIMPULAN**

1. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Bappeda Kabupaten Wonosobo (Y) Apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo akan meningkat

2. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo (Y) Apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo akan meningkat
3. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo (Y). Apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Wonosobo akan meningkat

#### SARAN

1. Peningkatan kemampuan memotivasi dan mengarahkan dari pemimpin terhadap

bawahan dengan lebih membuka diri terhadap wawasan dan pengetahuan baru terkait manajerial, serta kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan dan mengatasi masalah dengan lebih bijaksana.

2. Dalam penempatan pegawai pada bidang tertentu perlu dilihat latarbelakang pendidikan yang dimilikinya sehingga tidak akan menghambat pekerjaan yang diberikan padanya tidak atas dasar *the right man in the right place*.
3. Dari aspek ketrampilan para pegawai dapat diikuti-sertakan dalam kegiatan-kegiatan pelatihan/kursus yang berkaitan dengan bidangnya baik eselon III, IV atau pegawai staff sehingga dapat memahami tugas dan fungsi dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat berjalan sesuai tuntutan masyarakat, hal ini merupakan motivasi dalam bekerja

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu (2010), *Panduan SPSS 17.0 untuk mengolah Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Gerai Ilmu.
- Arep (2003), dalam [eprints.undip.ac.id/.../skripsi\\_MSDM\\_-\\_Lucky\(r\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/.../skripsi_MSDM_-_Lucky(r).pdf).
- Bogman, Robert dan Steven J. Taylor (1993), *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian Usaha Nasional*, Surabaya. (Diterjemahkan oleh A. Khozin Afandi).
- Cokroaminoto (2007), "Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)," [Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknaikinerja-karyawan](http://Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknaikinerja-karyawan).
- Davis, Keith, John W. Newstrom (1996), *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary (2009), dalam [www.slideshare.net/.../penilaian-kerja](http://www.slideshare.net/.../penilaian-kerja).
- Handoko, Hani (2001), *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_ (2001) dalam [cevy21.blogspot.com/.../pengertian-kompensasi.html](http://cevy21.blogspot.com/.../pengertian-kompensasi.html).
- \_\_\_\_\_ (2003), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Harlandja, Marihot Tua Efenndi (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat, Jakarta: PT. Grasindo.
- Martoyo, Susilo (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. Hadari (2003), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Rianse, et.al. (2009), *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti (2001) dalam [repository.usu.ac.id/bitstream/.../4/Chapter %20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/.../4/Chapter%20II.pdf).
- Sedarmayanti (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, SP( 2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin (2011), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CAPS.
- Tika, Pabundua (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.