



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KAPUAS

Saptono

Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin

saptonodzira@gmail.com

Idiannor Mahyuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

idiannor@stiabinabanuabjm.ac.id

Gerilyansyah Basrindu

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

gerilyansyah@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract

Based on the results, the study showed that the work environment has a significant effect on the performance of employees at Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, indicated by the significant value of t equal to 0.001 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with regression coefficient of 0.447. Work motivation has a significant effect on the performance of employees at Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, indicated by significant value t of 0.033 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.033 < 0.05$) with regression coefficient 0.287. Work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, indicated by significant F value 0.000 smaller than $\alpha = 0,05$ ($0.000 < 0,05$).

Keywords: *work environment, work motivation, employee performance*

Abstrak

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,447. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,033 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,033 < 0,05$) dengan koefisien regresi 0,287. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, ditunjukkan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Keywords: *lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Penyelenggara pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) atau juga sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan ujung tombak terselenggaranya pemerintahan dimana tugas pokok dan fungsinya membantu kelancaran jalannya pemerintahan dari berbagai sektor yang bersentuhan langsung dengan masyarakat atau pemegang kewenangan untuk kepentingan masyarakat.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau juga sering disebut “*Good Governance*”, memberikan komitmen dalam penciptaan hubungan yang dibuat



oleh pemerintah terhadap hubungan antar elemen-elemen masyarakat dimana sangat dibutuhkan oleh publik terhadap implementasi kebijakan-kebijakan pemerintahan yang telah diatur berdasarkan UUD 1945, UU dan Peraturan-peraturan pemerintah lainnya dalam pengaturan dan penyelenggaraan pemerintahan.

Penyelenggaraan atau pelaksana pemerintahan yang baik tentu saja tergantung dari tercapainya sasaran dan target pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Tercapainya sasaran dan target tersebut menjadi masalah yang signifikan pada pegawai, hal ini tergantung pada kinerja individu pegawai itu sendiri.

Menurut Marwansyah (2014 : 234), masalah kinerja dalam organisasi atau instansi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini :

1. Adanya pengetahuan atau ketrampilan.
2. Adanya lingkungan kerja yang mendukung.
3. Adanya sumber daya atau teknologi.
4. Adanya motivasi kerja.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pemantauan ditempat objek penelitian terdapat masih banyak fasilitas fisik dan peralatan kantor yang masih kurang mendukung sehingga menimbulkan kendala dalam menunjang pelayanan publik kepada masyarakat, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Memperhatikan latar belakang masalah tersebut maka peran lingkungan sangat menunjang peningkatan kinerja kerja, begitu pula dengan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Melihat kenyataan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan suatu penelitian tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.”*

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Apakah pengaruhnya positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja serta berpengaruh signifikankah apabila dilakukan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja , motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Rivai (2009 : 309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005 : 55)



mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas maka ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Untuk mengetahui tingi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004 : 50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Wibowo (2015 : 159), banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif. Keluarga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

b. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit atau pekerjaan, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase penyelesaian pesanan sesuai yang dijanjikan.

d. Cycle Time

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju ke dari satu titik ke titik lain dalam proses.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawab sumber daya tersedia untuk dipergunakan.

f. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit atau pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Berdasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah :

a. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan.

b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (1984 : 184), ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi yaitu :



A. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi produktif, yaitu :

1. Kepemimpinan yang baik
2. Distribusi informasi yang baik
3. Kondisi kerja yang baik
4. Sistem pengupahan yang jelas.

B. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

C. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di organisasi tersebut.

D. Penerangan

Menurut Sofyan Assauri (1980 : 54), penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut :

1. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
2. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
3. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
5. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
6. Memperbaiki moral para pekerja.
7. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja.
8. Penggunaan ruang yang lebih baik.
9. Mengurangi pertukaran tenaga kerja.
10. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

E. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Menurut Agus Ahyari (1994 : 78) cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut :

1. Ventilasi yang cukup
2. Pemasangan Kipas Angin atau AC
3. Pemasangan Humidifier

F. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.



Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner, adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang upaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosuidjo, 1994 : 178).

Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal ; rasa lapar, haus, dan dahaga dari Malayu SP. Hasibuan (1996 : 95).

Teori motivasi yang digunakan sebagai kerangka dasar teoretis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yaitu teori hirarki kebutuhan. Karena menurut peneliti ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Menurut Indriyo Gittosudarmo dan I Nyoman Sudita (1997 : 30), teori ini didasarkan pada 3 (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 mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) maka kebutuhan manusia dikelompok menjadi 5, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri.

Adapun faktor-faktor motivasi menurut Wahjosumidjo (1994) ada 7 (tujuh) yaitu:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri



Seringkali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penghargaan atas keahliannya dan sebagainya.
5. Tanggung jawab.
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pemerintah atau perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.
6. Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh instansi pemerintah atau perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

Menurut Wahjosumidjo (1984 : 201), dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

Hipotesis

Hipotesis I

H_0 = Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

H_a = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

Hipotesis II

H_0 = Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

H_a = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

Hipotesis III

H_0 = Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

H_a = Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi variabel tersebut adalah sebagai berikut :



1. Variabel Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja atau pegawai yang sangat berperan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
2. Variabel Motivasi adalah sebuah keadaan atau cara untuk mendorong orang agar lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Variabel Kinerja pegawai adalah sebuah ukuran penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut baik bersifat positif maupun negatif.

Uji Instrumen Penelitian

Kuntadi (2002 : 57) berpendapat agar hasil penelitian valid dan reliable, poin-poin pertanyaan dalam kuisisioner perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat pengukuran yang seharusnya di ukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.

Adapun rumus korelasi pearson adalah

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- r = korelasi validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi x
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi y

Uji validitas dilakukan menggunakan nilai standar pada tingkat signifikan 0,05 Apabila nilai r hitung > r tabel maka koefisien korelasinya menyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Apabila nilai r hitung < r tabel maka koefisien korelasinya menyatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reliable).

Untuk menguji realibilitas digunakan metode belah dua (Split Half Methode) dari Spearman Brown. Metode belah dua ini dilakukan dengan cara membagi instrument menjadi dua belahan, bisa ganjil-genap dan bisa pula belahan pertama dan kedua dengan rumus :

$$r_{11} = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :



r_{11} = reliabilitas internal seluruh instrument
 r_b = korelasi produk moment antara belahan keastu dan kedua kemudian dikorelasikan dengan rumus yang sama seperti uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Semakin tinggi nilai korelasi yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas, semakin rendah nilai korelasi maka semakin rendah pula tingkat reliabilitasnya. Kisaran tingkat reliabilitas dari 0,00 sampai 1,00.

Teknik Analisis Inferensial

Yaitu uji statistic untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara parsial ataupun secara simultan (bersama-sama). Uji ini sekaligus digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian yang dilakukan peneliti pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas yang diambil datanya melalui kuesioner kemudian data tersebut diolah dan data didistribusikan ke program pengolahan data yaitu Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), dimana peneliti menggunakan Software SPSS versi 17.0 sehingga memudahkan menemukan skor validitas dan reliabilitasnya. Jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 44 orang tersebut maka r tabel untuk tingkat signifikan pada uji dua arah berada pada nilai 0,05 sehingga dari r tabel tersebut ditemukan standar minimal validitas sebesar 0,291. Dalam uji validitas variabel X_1 dengan 11 item pernyataan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,291, menunjukkan bahwa 11 item pernyataan dinyatakan semua Valid. Begitu juga halnya pada variabel X_2 dengan 11 pernyataan dinyatakan semua valid karena Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,291, kemudian sama halnya dua variabel yang dijelaskan di atas maka variabel Y juga dinyatakan semua valid.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0,0 – 1,00, dimana koefisien reliabilitas semakin tinggi reliabilitasnya, begitupun sebaliknya (Azwar, 2008).

Menurut Guilford, 1956 : 145, Kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut :

| | | |
|---------------|---|---|
| 0,0 – 0,20 | = | reliabilitas sangat rendah (tidak reliable) |
| > 0,20 – 0,40 | = | reliabilitas rendah |
| > 0,40 – 0,60 | = | reliabilitas sedang |
| > 0,60 – 0,80 | = | reliabilitas tinggi |
| > 0,80 – 1,00 | = | reliabilitas sangat tinggi |

Dalam uji reliabilitas untuk variabel X_1 maka Cronbach's Alpha sebesar 0,452 > 0,40 sehingga variabel X_1 dikategorikan sebagai kategori koefisien reliabilitas sedang, artinya semua pernyataan pada variabel X_1 bisa dibilang cukup memuaskan (cukup reliable).

Uji reliabilitas untuk variabel X_2 Cronbach's Alpha sebesar 0,824 > 0,80 sehingga variabel X_2 dikategorikan sebagai kategori koefisien reliabilitas sangat tinggi, artinya semua pernyataan pada variabel X_2 bisa dibilang sangat memuaskan (sangat reliable).



Uji reliabilitas untuk variabel Y Cronbach's Alpha sebesar $0,762 > 0,60$ sehingga variabel Y dikategorikan sebagai kategori koefisien reliabilitas tinggi, artinya semua pernyataan pada variabel Y bisa dibilang memuaskan (reliable).

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti juga menguji pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan, apakah tidak berpengaruh signifikan maka peneliti melakukan Uji Regresi Linier Berganda.

Uji t untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Kita lihat variabel Lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis H_0 di tolak, artinya secara parsial variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) berarti 99 % berpengaruh positif dan ini mencapai tingkat paling tinggi.

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) berarti 67 % berpengaruh positif.

Pada Tabel ANOVA, Uji F yaitu uji secara simultan (bersama-sama) antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak artinya secara simultan berpengaruh signifikan.

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian-penelitian yang terdahulu mempunyai kesamaan pengambilan data, survey dan pengolahan data maka hasil penelitiannya cenderung mendekati kesamaan. Peneliti melakukan Uji Regresi Linear Berganda melalui uji secara simultan (uji F atau bersama-sama) dan uji parsial (uji t) dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai standar $0,05$ maka semua variabel bebas berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap variabel terikat baik secara simultan (bersama-sama) ataupun secara parsial.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari nilai signifikannya, jumlah item pernyataan, jumlah responden, jumlah variabelnya dan lokasi penelitian yang tentu saja kondisinya berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti berharap apabila ada penelitian selanjutnya agar mencari variabel yang jarang digunakan yaitu variabel perilaku organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja baik di instansi swasta maupun di pemerintahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gambaran yang teramati oleh peneliti bahwa lingkungan kerja yang kurang bagus dan kurang nyaman mampu mempengaruhi kinerja sehingga perlu sekali peningkatan, begitu pula hal motivasi kerja perlu di bangun bagi setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dengan demikian kinerja sebagai indikatornya menjadi semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.



Saran

1. Penelitian ini diharapkan sebagai acuan dalam melihat gambaran dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dimana objek penelitian adalah semua pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dan harapannya ada perhatian khusus dalam rangka peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ini menunjukkan lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja, maka diharapkan pimpinan dapat mengalokasikan dana dalam menata dan memperbaiki lingkungan kerja secara eksternal, disamping itu diharapkan pula bisa membantu perbaikan lingkungan internal para pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, misalkan memberikan fasilitas motor dinas, jaminan kesehatan atau kecelakaan, perumahan pegawai serta memberikan kesempatan untuk berinovasi sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing dan menjamin kenyamanan dan keamanan bekerja. Hal ini tentu saja tergantung pada lingkungan kerja yang baik dan nyaman.
3. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja, maka peneliti menyarankan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan imbalan-imbalan sesuai dengan beban kerjanya dan juga memberikan hadiah-hadiah bagi yang mampu berprestasi kerja yang cemerlang sehingga terpaculah motivasi kerja dari pegawai tersebut.
4. Pengaruh signifikan atau positif juga ditemukan dalam uji simultan atau bersama-sama antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja maka tentunya perbaikan-perbaikan lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi kerja harus dibangun antara pimpinan dan staf, staf antara staf, misalkan membangun kerjasama yang terkoordinasi sehingga terjalin keharmonisan dalam lingkungan kerja, pemecahan masalah bersama-sama serta saling bantu membantu untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 1984, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Agus Ahyari, 1994, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*, Edisi keempat, BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Azwar, S, 2008, *Penyusunan Skala Psikologis*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nartjahjono (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, Universitas Brawijaya Malang.
- Guilford, JP, 1956, *Fundamental Statistic In Psychology and Education*, 3rd Ed, New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN : Yogyakarta.



- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997, *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama : Yogyakarta.
- Joyce Sagita Novyanti (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah*, Universitas Tadulako Kota Palu.
- Kuntadi, 2002, *Penelitian di Perguruan Tinggi dan Cara Menyusun Usulan Penelitian*, Bandung.
- Malthis, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, CV. ALFABETA, Bandung
- Malayu Hasibuan,SP, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Bandung* : CV. ALFABETA.
- Mangkunegara. AP, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.

