

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Ciputat

Berliansi Nabila Marha
Prodi S1 Manajemen, STIE Ganesha

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Ciputat. Jumlah sampel pengamatan sebanyak 110 responden yang diperoleh dengan teknik *nonprobability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Prestasi Kerja; Dinas Pendidikan; Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence of the influence of work motivation and work environment on work performance. The population in this study is employees of the DIY Education, Youth and Sports Office. The number of observation samples was 110 respondents obtained by nonprobability sampling techniques. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that work motivation affects work performance. The results of this study also show that the work environment affects work performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Environment; Work Performance; Employees; Multiple Linear Regression.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan poin penting dalam mengembangkan dan mempertahankan sebuah perusahaan maupun organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009:01). Sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan organisasi, menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi tersebut. Karena, organisasi tidak akan mampu bertahan dan bersaing dengan organisasi lainnya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki kualitas. Maka dari itu perlu dilakukan suatu kegiatan yaitu penilaian prestasi kerja.

Prestasi pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangatbaik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60)

dan buruk (≤ 50). Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91).

Hasil pengamatan peneliti selama di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memperlihatkan bahwa setiap pegawai memiliki kualitas kerja yang berbeda-beda. Adanya perilaku seperti pengumpulan laporan harian atau kegiatan kerja yang tidak tepat waktu merupakan salah satu indikasi adanya sebagian kecil pegawai yang memiliki prestasi yang kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Walaupun sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Ciputat mempunyai sikap yang baik atau optimis dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, tetapi terdapat beberapa pegawai yang bersikap kurang baik tentunya dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Meskipun sebagian besar pegawai Dindikpora sudah dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara baik, namun dengan adanya sebagian kecil pegawai yang memiliki prestasi buruk tentunya dapat memberikan dampak buruk bagi pihak Dindikpora dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Motivasi pegawai yang rendah karena hubungan antar pegawai yang kurang akrab mengakibatkan kecanggungan antar pegawainya dan pemenuhan kebutuhan akan motivasinya kurang maksimal sehingga membuat prestasi kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian terkait dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja” (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Ciputat)**.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain survei, yaitu salah satu metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017:47). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017 :2525).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut

Keterangan	Jumlah	Persentase
Gender		
- Laki-laki	62	56.4%
- Perempuan	48	43.6%
Jumlah	105	100%
Usia		
- 24 Tahun -35 Tahun	17	15.5%
- 36 Tahun - 46 Tahun	43	39.1%
- >46 Tahun	50	45.5%
Jumlah	105	100%
Lama Kerja		
- 1 Tahun -10 Tahun	44	40.9%
- 11 Tahun - 20 Tahun	42	38.2%
- >20 Tahun	24	21.8%
Jumlah	105	100%

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 responden atau 56.4%, sedangkan responden perempuan sebanyak 48 responden atau 43.6%. Usia mayoritas responden berusia >46 Tahun sebanyak 50 responden atau 45.5%. Sedangkan lama kerja mayoritas responden 11 Tahun - 20 Tahun sebesar 38.2%.

Deskripsi Data Penelitian

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berprestasi	28 25.5%	73 66.4%	8 7.3%	1 .9%	0 0%	1 10
2	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja saya dengan rekan kerja serta atasan	38 34.5%	69 62.7%	2 1.8%	1 .9%	0 0%	1 10
3	Saya membutuhkan saran dari rekan kerja dalam bekerja	37 33.6%	69 62.7%	4 3.6%	0 0%	0 0%	1 10

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab pada adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berprestasi dengan jawaban masing-masing setuju sebanyak 73 responden atau 66.4%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 5.912 serta ttabel sebesar 1,671 (thitung > ttabel) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Yatipati dan Montolalu (2015) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya juga selaras dengan penelitian Kalsum (2015) yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tujangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.

dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. Motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain. Dengan demikian motivasi kepada karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 4.611 serta ttabel sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Nurhasanah (2010) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial antara lingkungan fisik atau lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya juga selaras dengan penelitian Kalsum (2015) yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis berikan atas dasar hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:"

1. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima
2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

SARAN

1. Saran yang peneliti tawarkan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam hal uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmy, Edian, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat, Jurnal, Banten : Universitas Pamulang, 2021.
- Gardjito, Aldo Herlambang, penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).Jurnal, Malang : Universitas Brawijaya, 2017.

- Imam Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, Ramadhani Zul, penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (studi kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah), Skripsi, Jakarta : UIN Jakarta, 2018.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malau, Winda Chairul Jannah, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara cabang Cemara, Skripsi, Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bndung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noor, Muhammad. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal Paradigma. Vol. Vol. 2 No. 3 , Desember 2013:441 – 452. ISSN: 2252 – 4266.
- Nurhasanah, Andi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia cabang Samarinda. JURNAL EKSIS. Vol. 6 No. 1, Maret 2010: 1267-1266.
- Normajatun dan Abdul Haliq, 2016. Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Pegawai Dinas Perhubungan dan Informatika Kota Banjarmasin. Jurnal As Siyasa., Vol 1 No. 1, 2016, 2549-1865.
- Sarjuni, Yustinus Doddie Martha, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bantul, Skripsi, Ciputat : Universitas Negeri Ciputat, 2017.
- Sedarmayanti. 2007. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. MANAJEMEN SUMBER SAYA MANUSIA. Bandung: PT Refika Aditama.. Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswadh, Ferry. 2020. Analisis pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kerinci. Jurnal Indonesia Sosial Sas. Vol. 1, No. 4, November 2020, 2723-6692 dan 2723-6595.
- Sitanggang, Dolly V.P, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau Skripsi, Pekan Baru : Universitas Islam Riau, 2021.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yatipati, Theodora, John Montolalu, dan Sonny Gerson Kaparang 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT. POS Indonesia Tipe C Manado. Jurnal Administrasi Bisnis 2015.