

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL
KABUPATEN MAGELANG**

***INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES IN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL
KABUPATEN MAGELANG***

Jefika Dwi Ariyani, Muhyadi
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,
jefikadwia@gmail.com, muhyadi@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Kabupaten Magelang (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Kabupaten Magelang

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah 53 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara individual serta analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 11,7%, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga p ($sign$) = 0,234 > 0,05, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi $R^2_{y(1,2)} = 0,133$ dengan persentase sebesar 13,3%.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of work motivation on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (2) the effect of the work environment on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (3) the influence work motivation and work environment on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang

This study is an ex-post facto quantitative approach. The subjects of this study are 53 staff at the Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang. Collecting data using documentation and questionnaires. Testing requirements analysis includes normality test, linearity and multicollinearity. Data analysis technique used is simple regression analysis to determine how much influence work motivation and work environment on the performance of employees individually as well as multiple regression analysis to determine how much work motivation and work environment on the performance of employees together.

Based on the conclusion, 1) there is a positive and significant impact work motivation on employee performance of 11,7%, 2) the work environment does not affect the employee's performance as indicated by the price p ($sign$) = 0.234 > 0.05, 3) there is a positive and significant influence work motivation and work environment together the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Kabupaten Magelang indicated by coefficient of determination $R^2_{y(1,2)} = 0.133$ of 13,3%.

Key words: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan dan nilai tambah bagi instansi dan pengguna atau pemakai jasa organisasi yang bersangkutan. Pelayanan yang baik yaitu apabila pegawai sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Upaya yang telah banyak dilakukan oleh instansi yaitu dengan menampung aspirasi, keluhan maupun saran dari masyarakat, yang kemudian dijadikan bahan evaluasi bagi instansi tersebut untuk meningkatkan pelayanan.

Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi yaitu dengan memaksimalkan fungsi sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah instansi terdiri atas manusia dan non manusia yang meliputi *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Machine* (Mesin), *Methode* (Metode), *Market* (Pasar) dan *Material* (Bahan). Sumber daya yang berhubungan dengan tingkat pelayanan suatu instansi adalah sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia adalah pegawai. Pegawai yang berkinerja baik, akan mampu meningkatkan kualitas dari instansinya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang merupakan salah satu instansi yang bertugas meningkatkan sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan. Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang merupakan instansi yang memiliki pegawai sejumlah 356 orang. Memiliki jumlah pegawai yang banyak dapat dimaksimalkan agar mempunyai kinerja baik terutama pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) rendahnya motivasi kerja pegawai ditunjukkan dengan banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 2) lingkungan kantor yang belum tertata dengan baik seperti penempatan alat-alat kantor sembarangan, arsip kantor yang hanya disimpan didalam kardus dan didalam gudang. Kedua faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada kualitas dari instansi yang

bersangkutan secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat selain dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, dapat juga dilihat melalui lembar sasaran kinerja pegawai milik pegawai yang bersangkutan. Sasaran kinerja milik masing-masing pegawai, dapat terlihat bahwa tidak semua tugas yang dikerjakan pegawai dapat mencapai 100%. Selain pembuatan sasaran kinerja pegawai, indikator yang dapat dijadikan acuan dalam menentukan kinerja seorang pegawai menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2011: 101) yaitu: 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau sarana, 5) kompetensi, 6) motif, dan 7) peluang.

Menurut Siagian (2002: 101) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) gaji: merupakan uang yang diterima pegawai di lingkungan kantor yang dibayarkan setiap bulan. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 2) lingkungan kerja: merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja pegawai
- 3) budaya organisasi: merupakan suatu sistem yang telah secara turun temurun ada dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
- 4) kepemimpinan: kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja di bawah perintahnya
- 5) motivasi kerja: keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang diinginkan
- 6) disiplin kerja: suatu sikap seseorang pekerja sesuai dengan ketentuan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan.
- 7) kepuasan kerja: perasaan yang timbul dari dalam diri pekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya

Selain masalah kinerja pegawai yang belum semua mencapai 100%, masalah motivasi kerja pegawai juga masih rendah. Dalam melakukan setiap pekerjaan pegawai wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan. Motivasi kerja pegawai yang belum maksimal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya pegawai yang tidak berangkat kerja. Motivasi kerja merupakan ukuran seseorang dapat menjaga

usaha mereka dalam bekerja terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2011:389) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Sehingga apabila motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan pegawai yang bersangkutan tidak akan maksimal.

Motivasi kerja setiap pegawai berbeda-beda, munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu dan faktor organisasional. Seperti halnya menurut Kadarisman (2012: 306), yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*need*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong dalam faktor organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*). Faktor-faktor di atas baik faktor individual maupun faktor organisasional akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai.

Masalah lain selain kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai yaitu masalah lingkungan kerja pegawai. Menurut Alex S Nitisemito (1992: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat diatas sangat jelas bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik lingkungan fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi pekerja dalam memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Proses pelayanan masyarakat akan menghasilkan banyak dokumen maupun arsip-arsip yang penting.

Dokumen maupun arsip yang dihasilkan ini biasanya digunakan untuk memudahkan masyarakat maupun instansi yang bersangkutan dalam mencapai tujuannya, selanjutnya akan disimpan sebagai alat bukti untuk dikemudian hari jika diperlukan. Karena adanya aktivitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan akan selalu ada masyarakat yang mempunyai keperluan terkait masalah yang di tangani Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Aktivitas tersebut akan menimbulkan banyak surat pemberitahuan, ijin maupun surat-surat penting lainnya yang berkaitan dengan instansi tersebut. Oleh sebab itu diperlukan ruangan yang cukup, penataan yang baik dan benar, serta ventilasi udara yang sesuai dengan kebutuhan yaitu sebagai penyimpanan dokumen dan arsip. Namun karena ruangan yang terbatas, maka pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi

Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang ruang penyimpanan arsip ini masih belum tertata rapi dan masih belum memenuhi standar ruangan untuk penyimpanan arsip.

Masalah lain yaitu suasana maupun keadaan sekitar para pegawai pun akan turut mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Masalah yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai ialah terbatasnya ruang gerak bagi pegawai untuk melakukan aktivitasnya dengan nyaman dan leluasa. Kondisi lingkungan kerja ini dibuktikan dengan akses jalan didalam ruangan kantor yang hanya dapat dilalui secara bergantian. Keleluasaan gerak bagi pegawai akan mampu memberikan dampak positif bagi pegawai itu sendiri dalam rangka memberikan akses ruang gerak yang luas terutama untuk kelancaran dalam menjalankan tugas kantor yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kantor yang masih mengganggu ialah tidak tertatanya dengan baik peralatan maupun perlengkapan kantor seperti penempatan alat-alat kantor yang tidak pada tempatnya. Lingkungan kantor yang tidak tertata dengan baik dapat menghambat penyelesaian pekerjaan pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex- post facto* karena mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memanipulasi. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mencari pengaruh antar variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang beralamat di Jalan Soekarno- Hatta No. 6 Kota Mungkid, Magelang. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Juni 2016.

Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian sejumlah 53 pegawai yaitu pengadministrasian kepegawaian (6 pegawai), pengadministrasian perlengkapan (4 pegawai), bendahara (2 pegawai), penata laporan keuangan (2 pegawai), juru gambar (7 pegawai) dan pengadministrasian umum (32 pegawai).

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dengan skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi empat jawaban. Instrumen ini digunakan untuk mengetahui data variabel motivasi bekerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau validitas serta memperoleh keandalan atau reliabilitas instrumen dalam penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel adalah syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Uji coba instrumen dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang yang memiliki karakteristik hampir sama dengan subyek penelitian.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu butir instrumen. Kuesioner /angket pegawai r_{tabel} yang digunakan sebesar 0,361, maka r_{hitung} lebih besar atau sama dengan 0,361 maka butir tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dari 20 butir soal terdapat 1 butir soal yang tidak valid yaitu pada nomor 10. Variabel lingkungan kerja dari 22 butir soal terdapat 2 butir soal yang tidak valid yaitu pada nomor 12 dan 17. Variabel kinerja pegawai dari 19 butir soal valid semua. Sisa butir soal yang valid dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi kerja 19 butir soal, lingkungan kerja 20 butir soal dan kinerja pegawai 19 butir soal.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen untuk menguji dan mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Jika suatu instrumen memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan beberapa kali dalam waktu berbeda maka instrumen tersebut reliabel. Instrumen pegawai memiliki reliabilitas dengan angka $\geq 0,361$. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Var	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket
1.	X ₁	0,811	Reliabel
2.	X ₂	0,754	Reliabel
3.	Y	0,862	Reliabel

Variabel motivasi kerja menunjukkan reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* sebesar 0,811, pada lingkungan kerja reliabilitas sebesar 0,754 dan kinerja pegawai reliabilitas sebesar 0,862, sehingga instrumen kuesioner/angket motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik deskripsi data, uji prasyarat, serta uji analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 6 Kota Mungkid Magelang. Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum, perumahan, penataan ruang, energi dan sumber daya mineral berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan serta meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan khususnya di wilayah Kabupaten Magelang.

Visi

Mewujudkan peningkatan kapasitas sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan

Misi

- Meningkatkan infrastruktur dan pelayanan bina marga.
- Menyelenggarakan pengelolaan SDA secara optimal untuk meningkatkan kelestarian fungsi sarana prasarana dan keberlanjutan pendayagunaan SDA.

- c. Meningkatkan kualitas lingkungan permukiman, mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah untuk menjamin kinerja pelayanan infrastruktur dasar.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas prasarana sarana kebersihan.
- e. Meningkatkan pembinaan dan pengendalian kegiatan energi dan sumberdaya mineral yang berkelanjutan serta.

2. Deskripsi Data Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pada bagian ini disajikan deksripsi data:

1. Variabel motivasi kerja

Data motivasi kerja diperoleh dari kuesioner dengan 19 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah dengan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 53,87 ; *Median* sebesar 54; *Modus* sebesar 55 dan *Standar Deviasi* sebesar 6,451. Hasil perhitungan kemudian dikategorikan ke dalam kecenderungan vaiabel yang tergambar pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Jml Pegawai	Persentase (%)
Tinggi	4	7,5
Sedang	33	62,3
Rendah	16	30,2
Total	53	100

Berdasarkan hasil penelitian kategori kecenderungan variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang dari 53 orang pegawai sebanyak 33 orang pegawai memiliki motivasi kerja sedang dengan persentase sebesar 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral masih belum maksimal

2. Variabel Lingkungan Kerja

Data lingkungan kerja diperoleh dari kuesioner dengan 20 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah dengan *SPSS*

Statistic 20.0 for Windows maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 54,45; *Median* sebesar 53; *Modus* sebesar 53 dan *Standar Deviasi* sebesar 5,202.

Perhitungan kelas interval telah dilakukan, maka dapat dikategorikan ke dalam kecenderungan vaiabel yang tergambar pada tabel 3.

Tabel 3. Kategori Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Jml Pegawai	Persentase(%)
Kondusif	5	9,4
Cukup Kondusif	39	73,6
Tidak Kondusif	9	12
Total	53	100

Berdasarkan hasil penelitian, kategori kecenderungan variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang dari 53 orang pegawai, sebanyak 39 orang pegawai menganggap lingkungan kerja yang ditempati cukup kondusif dengan persentase sebesar 73,6%.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang diteliti menganggap lingkungan kerja yang mereka tempati cukup kondusif.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai diperoleh dari kuesioner dengan `19 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh skor maksimum 71, skor minimum 48 Setelah diolah dengan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 55,40 ; *Median* sebesar 55 ; *Modus* sebesar 52 dan *Standar Deviasi* sebesar 5,123.

Hasil perhitungan kelas interval telah dilakukan, maka dapat dikategorikan ke dalam kecenderungan vaiabel yang tergambar pada tabel 4.

Tabel 4. Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Jml Pegawai	Persentase(%)
Tinggi	5	9,4
Sedang	20	37,7
Rendah	28	52,9
Total	53	100

Berdasarkan hasil penelitian, kategori kecenderungan variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang dari 53 orang pegawai sebanyak 28 orang pegawai memiliki kinerja yang rendah dengan persentase sebesar 52,9%.

Mayoritas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral memiliki kinerja yang rendah, terbukti dari hasil penelitian dengan banyaknya pegawai yang berada pada kategori rendah.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r_{x1y}) adalah 0,343. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai p (*sign*) sebesar 0,012, koefisien determinasi (R^2_{x1y}) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,604. Hasil tersebut jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 5% maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,604 > 2,007$). Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya sumbangan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 11,7%.

Motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Berdasarkan

hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai berada pada kategori sedang. Hasil ini berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu adanya faktor induvidu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, kemanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Indikator motivasi kerja yang digunakan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan persentase sebesar 62,3%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r_{x2y}) adalah 0,166, sedangkan p (*sign*) sebesar 0,234, koefisien determinasi (R^2_{x2y}) sebesar 0,028 atau 2,8%. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,205. Hasil tersebut jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 5% maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,205 < 2,007$). Disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang.

Penelitian ini telah dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kategori kecenderungan variabel lingkungan kerja, ditunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang memiliki kondisi lingkungan kerja tergolong cukup kondusif. Berdasarkan kecenderungan variabel lingkungan kerja yang diperoleh yaitu kategori kondusif dengan skor 5 (11,3%), kategori cukup kondusif dengan skor 8 (18,2%), dan kategori tidak kondusif dengan skor 31 (70,5%). Berdasarkan jumlah skor paling banyak pada kategori tidak kondusif yaitu dengan skor 31 atau 70,5%.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya

Mineral Kabupaten Magelang lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai 28 dari 53 pegawai menganggap bahwa kondisi lingkungan kerjanya cukup kondusif. Penggunaan indikator cahaya, warna, udara, bunyi, musik, penghematan, keamanan, pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai belum mampu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Hasil penelitian pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sopiah (2008: 58) yang menyatakan lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Perbedaan teori dengan hasil yang diteliti banyak faktor yang dapat menjadi penyebab perbedaan hasil penelitian seperti 1) pemilihan indikator dalam mengukur kondisi lingkungan kerja pegawai tidak sesuai pada lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, 2) instrumen pertanyaan yang diajukan belum dapat mewakili kondisi pegawai yang sebenarnya, 3) sampel penelitian yang diambil masih terbatas jumlahnya, sehingga belum dapat memberikan jawaban yang dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, dan 4) sampel penelitian yang diambil belum dapat mewakili jawaban dari seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor dan 5) instrumen pertanyaan yang diajukan bersifat umum, sedangkan kondisi dan kebutuhan pada setiap pekerjaan berbeda.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang.

Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi ($r_{y(1,2)}$) sebesar 0,365, koefisien korelasi tersebut bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Harga koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,133 atau 13,3% yang berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 13,3% perubahan kinerja pegawai. Nilai p (sign) sebesar 0,028, hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 3,408. Hasil tersebut jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,18 pada taraf signifikansi 5% maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,408 > 3,18$).

Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Siagian (2002: 101) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini hanya motivasi kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang dihasilkan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh sebesar 13,3% dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan pegawai. Faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai, namun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, tujuan, umpan balik, alat, peluang dan kompetensi

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi masih mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya Motivasi Kerja Pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini belum dapat meneliti seluruh pegawai dari berbagai unit kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.
3. Kemampuan peneliti dalam menentukan pertanyaan dalam kuesioner yang belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi sebenarnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2_{x1y}) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,012 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang masuk dalam kategori sedang yaitu 62,3%.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang ditunjukkan nilai *Sig* 0,234 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang masuk dalam kategori cukup kondusif yaitu 73,6%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, yang ditunjukkan dengan Harga koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,133 atau 13,3% yang berarti bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 13,3% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,028 lebih kecil dari 0.05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, maka penulis memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian identik dengan tema penelitian ini, diharapkan memilih variabel baru untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan memberikan gambaran kontribusi lebih dari variabel-variabel digunakan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang
2. Bagi Pegawai
 - a. Pegawai sebaiknya meningkatkan tugasnya dalam penyusunan program kerja dengan mempercepat penyusunan program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas dengan memperbaiki pelaksanaan tugas sehingga dapat mencapai 100%
 - b. Pegawai diharapkan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun kesulitan dalam memecahkan masalah pekerjaan, sesuai dengan yang dimengerti untuk pemecahan masalah tersebut.
 - c. memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Bagi Pimpinan
 - a. Pimpinan diharapkan dapat selalu memberikan pujian maupun motivasi kepada pegawai agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Pimpinan diharapkan selalu mengingatkan serta dapat membimbing pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. (1992). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Profil Singkat

Jefika Dwi Ariyani yang lahir pada tanggal 6 Januari 1994 di Magelang, Jawa Tengah, tercatat sebagai mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2012.

Prof. Dr Muhyadi adalah dosen pembimbing skripsi saya. Beliau lahir pada tanggal 30 Januari 1953. Jenjang Pendidikan S1 IKIP Yogyakarta tahun lulus 1978 dan, S3 IKIP Jakarta tahun lulus 1987.