

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN MOROWALI UTARA

Nursia¹, Andisyarifuddin², Nurfaedah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹nursia@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nurfaedahypup67@gmail.com

ABSTRACT

The objective of the research was to find out and analyze the influence of work motivation on staff work performance at the office of agriculture and food division of North Morowali regency, South Sulawesi. The population the research was staffs at the office of agriculture and food that consisted of 120 respondents. Technique of data analysis was multiple linear regression analysis. The result of the research revealed that work motivation had influence on work performance of the staff. The basic motivation was for the existence of the staff, building social relationship, self development and moral support for improving work performance at the office of agriculture and food division of North Morowali. Work environment that integrated with work dynamism had improved work performance. It was proved through positive atmosphere of work place, social harmony, work facility, light, ventilation, and safety had significant contribution on staff work performance. It can be concluded that work motivation had contributed for the quality, quantity, effectiveness, efficiency of staff performance at the office of Agriculture and food of North Morowali, Central Sulawesi.

Keywords: work motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja bagi organisasi pemerintah sering mendapatkan perhatian dan sorotan atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari pegawai. Karena itu kinerja pegawai selalu dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja antara realisasi dan target yang telah dicapai. Saat ini standar penentuan kinerja pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan tupoksi yang harus terealisasi diatas 95% dari target yang ditetapkan.

Berdasarkan data dari Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai secara umum dalam lima tahun belum mencapai target yang diharapkan di atas 95% meski dalam setiap tahun realisasi pencapaian kinerjanya mengalami penurunan sesuai dengan dinamika kebijakan organisasi dalam mengembang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai.

Tabel 1. Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah Tahun 2014 – 2018

Kinerja Pegawai	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Kuantitas	87.22	85.69	83.24	81.18	80.25
Kualitas	84.66	83.18	82.38	80.49	79.85
Efisiensi	75.64	74.10	73.98	71.66	70.59
Efektivitas	74.33	73.87	72.61	71.33	70.89

Sumber: Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah

Terjadinya penurunan realisasi kinerja pegawai menjadi permasalahan yang perlu untuk diamati dan dicarikan solusi. Menurut Mutadin (2012), penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai. Ini menjadi sebuah fenomena yang harus dicermati mengenai wujud motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Fenomena mengenai motivasi kerja pegawai yang diterapkan selama ini sudah diaktualisasikan, tetapi wujud motivasi tersebut baru berupa motivasi pemenuhan kebutuhan pegawai, sehingga pegawai dalam bekerja terpenuhi kebutuhannya. Wujud motivasi yang menjadi tuntutan dari pegawai adalah belum terpenuhinya motivasi untuk memiliki eksistensi dalam bekerja, relasi kerja yang masih renggang, dan pertumbuhan untuk membangun peluang karir yang belum tercipta. Kondisi inilah menjadi pangkal permasalahan motivasi kerja pegawai masih rendah dalam meningkatkan kinerjanya.

Termasuk fenomena lingkungan kerja yang dapat diamati saat ini masih belum tercipta sebuah kondisi yang memberikan kenyamanan, ketenangan, dan keamanan dalam bekerja, sehingga pegawai dalam menjalankan pekerjaan masih sering mengeluhkan lingkungan kerja dalam mendukung pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah?
3. Diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah.

TINJAUAN LITERATUR

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik;
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat, seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat;
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

Teori-teori di atas kemudian menjadi dasar pemikiran (*content theory*) bahwa motivasi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kesuksesan, kekuasaan dan afiliasi. Ketiga unsur content tersebut, yang melahirkan teori proses (*process theory*) bahwa setiap orang termotivasi berdasarkan proses kebutuhan, dorongan sifat dan tindakan untuk berprestasi. Ini relevansi dengan pola dasar pemikiran proses penguatan *reinforcement theory* yang menyatakan bahwa karena rangsangan, tanggapan, akibat, dan tanggapan yang akan datang. Termasuk pula pola dasar pemikiran teori harapan (*expectancy theory*) bahwa orang akan termotivasi karena mengharapkan hasil yang didapatkan (Rivai, 2008).

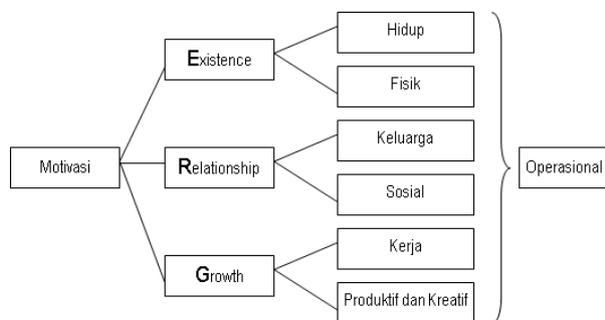
Teori ERG pada intinya memotivasi seseorang dalam suatu organisasi untuk bekerja berdasarkan tuntutan kebutuhan keberadaannya sebagai pribadi, yang dimotivasi untuk berhubungan dengan orang lain melalui sebuah proses pertumbuhan dan pemeliharaan yang menjaga eksistensi dan hubungannya dengan baik untuk terus berkembang (Hersey dan Blanchard, 2007).

Memahami implikasi dari teori ERG tentang kebutuhan untuk mencapai eksistensi, hubungan dan pertumbuhan, teori ini memiliki konstruksi keterkaitan dengan teori kebutuhan hirarki Maslow yang implementasinya bahwa kebutuhan eksistensi tiada lain adalah wujud kebutuhan psikologis. Intinya, untuk mewujudkan eksistensi seorang, ada upaya pemenuhan kebutuhan pokok dan kebutuhan keluarga. Manusia membutuhkan kebutuhan berhubungan dengan rekan kerja, atasannya dan mitra kerja. Ini relevan dengan konteks kebutuhan sosial. Manusia juga membutuhkan kebutuhan pertumbuhan untuk meningkatkan kinerja, prestasi dan kreasi kerjanya sebagai pemenuhan kebutuhan aktualisasi dan penghargaan agar tetap aman dalam bekerja

(Hersey dan Blanchard, 2007). Termasuk bahwa untuk mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seseorang memotivasi dirinya dalam organisasi membutuhkan eksistensi diri sesuai konsep dirinya, membangun hubungan manusia berdasarkan hasrat persahabatan dan mengenal lebih dekat sesama rekan kerjanya, yang memotivasi untuk melakukan pemenuhan kebutuhan hubungan tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan dalam beraktualisasi dan ingin mendapatkan penghargaan dari apa yang dikerjakan (Blanchard, 2007)

Hersey dan Blanchard (2007) menyatakan inti dari teori ERG tentang kebutuhan keberadaan, hubungan (relasi) dan pertumbuhan yang diwujudkan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup (kebutuhan pokok), fisik, keluarga, sosial, kerja dan produktif dan kreatif. Lebih jelasnya ditunjukkan gambar teori motivasi ERG yang terbentuk secara operasional sebagai berikut:

Gambar 1. Teori Motivasi ERG



Sumber: Hersey dan Blanchard (2007)

Hersey dan Blanchard (2007) menyatakan bahwa implikasi teori ERG juga memfokuskan seseorang termotivasi karena kebutuhan keberadaan (N-E). Kebutuhan ini membuat orang berperilaku dalam keadaan wajar dan bijak untuk mewujudkan kebutuhan hidup agar sesuai kondisi kebutuhan fisiologis yang memberi kekuatan untuk termotivasi. Kebutuhan hubungan (N-R) yang perwujudannya dalam berbagai hubungan sosial yang terkait dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan pertumbuhan (N-G) yang perwujudannya pada berbagai bentuk aktualisasi kerja yang produktif dan tuntutan penghargaan atas pekerjaan yang kreatif.

Lingkungan kerja sangat penting dan perlu untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan proses hasil kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses hasil kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk dapat bekerja optimal. Jika para pekerja menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pekerja tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pekerja.

Ada beberapa teori dan konsep yang relevan dalam menjelaskan pentingnya lingkungan kerja terhadap pemenuhan kinerja pegawai antara lain teori kondisi lingkungan kerja, teori kenyamanan kerja, konsep tata ruang, konsep kesehatan lingkungan, konsep fasilitas kerja, konsep pencahayaan, konsep keamanan lingkungan dan konsep standar lingkungan kerja.

Teori kondisi lingkungan kerja (*work environment condition theory*) dikemukakan oleh Vincent (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Teori kenyamanan kerja (*work safety theory*) oleh Welbert (2013) menyatakan bahwa kunci keberhasilan lingkungan kerja adalah terciptanya kenyamanan kerja. Setiap orang di dalam menjalankan pekerjaannya membutuhkan dan berkepentingan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Syarat kenyamanan sebuah pekerjaan adalah terciptanya lingkungan kerja yang bersih, tata ruang yang menarik, suasana kerja yang menyenangkan, keamanan yang terjaga, dan tata pencahayaan, serta sirkulasi udara ruangan yang normal.

Konsep tata ruang (*interior concept*) oleh Birnest (2010) menyatakan bahwa tata ruang yang teratur dan tertata menentukan lingkungan kerja yang baik untuk beraktivitas. Tata ruang yang teratur dan tertib dapat ditata berdasarkan tuntutan suasana kerja, pembagian unit kerja, penataan fasilitas kerja sesuai

hubungan kepentingan dan prioritas kerja, tata pencahayaan dan ventilasi udara yang memberikan kenyamanan serta penataan keamanan ruangan yang kondusif dari gangguan dan bahaya.

Konsep kesehatan lingkungan (*environment health concept*) dari Mills dan Neils (2013) yang menyatakan bahwa kesehatan lingkungan berperan penting dalam memperoleh hasil maksimal. Setiap ruangan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tingkat kenyamanan dan keamanannya agar orang yang bekerja di lingkungan tersebut terpenuhi taraf kesehatan yang maksimal dalam bekerja.

Konsep fasilitas kerja (*facility concept*) menurut Stoner dan Derryl (2014) bahwa fasilitas kerja yang nyaman dan aman menentukan hasil kerja. Unsur fasilitas kerja yang nyaman dan aman adalah tidak rusak, terakses, dan mudah diaplikasikan. Fasilitas kerja yang awet dan terkoneksi sangat penting bagi lingkungan kerja. Banyak organisasi yang maju dan modern karena didukung oleh fasilitas kerja yang canggih dan inovatif berbasis teknologi.

Konsep pencahayaan (*lighting concept*) dikemukakan oleh Blaerd (2012) bahwa pencahayaan merupakan elemen penting dari desain tata lingkungan kerja produktif. Cahaya merupakan sumber penerangan yang harus diperhatikan dalam menentukan tata letak dan ruangan untuk bekerja. Tata pencahayaan yang terang dengan kapasitas panas yang rendah memberikan efek pada kinerja seseorang

Konsep keamanan lingkungan (*environment safety concept*) dikemukakan oleh Tellerd (2015) bahwa kesuksesan suatu organisasi banyak ditentukan oleh keamanan lingkungan kerja. Unsur-unsur yang selalu menjadi penilaian dari keamanan lingkungan kerja adalah keselamatan, ketenangan, kenyamanan dan penjagaan atas berbagai kondisi atau faktor penghambat suatu dinamika pekerjaan. Itulah sebabnya organisasi membutuhkan keamanan lingkungan kerja untuk mendukung dan memelihara kelestarian organisasi untuk tetap stabil dan aman.

Konsep standar lingkungan kerja (*environment standard concept*) dikemukakan oleh Mellony (2008) bahwa standar lingkungan kerja merupakan prasyarat mutlak yang diperlukan oleh setiap organisasi. Standar lingkungan kerja yang baik selalu mengacu

kepada: 1) terpenuhinya suasana lingkungan kerja yang kondusif; 2) terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dalam suatu lingkungan; 3) tata letak ruangan dan pencahayaan yang terdesain; dan 4) tingkat keamanan yang stabil dan terkendali. Itulah syarat standar lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap organisasi kerja.

Bennardin dan Russel (2012), kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson (2013), kinerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif.

Furtwengler (2004), kinerja kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Irawan (2011), kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Dessler (2011), kinerja adalah pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar yang terukur.

Memahami penilaian tentang kinerja, teori nilai tambah atau *added value theory* yang dikemukakan Bennardin dan Russel (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah hasil kerja yang terukur secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif.

Konsep kuantitas hasil atau *yield quantity concept* dikemukakan oleh Norton (2014) bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang lebih banyak dan menguntungkan. Artinya, semakin banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan, maka semakin besar manfaat atau keuntungan yang diperoleh dari pekerjaan yang dihasilkan atau dengan kata lain kinerja seseorang dapat dinilai dari pencapaian hasil kerja secara kuantitas.

Konsep standar hasil (*yield standart concept*) dari Chung dan Ruben (2007) yang menyatakan bahwa kinerja adalah persepsi tentang pencapaian standar hasil kerja. Baik dinilai berdasarkan standar akumulatif, perkalian, kuadrat, atau kelimitan dalam mencapai hasil kerja yang banyak. Teori ini memberikan indikasi bahwa pencapaian standar hasil kerja yang terus meningkat dan bertambah merupakan karakteristik dari kinerja yang sesungguhnya.

Konsep kualitas (*quality concept*) dikemukakan oleh Norman (2012) bahwa penilaian kinerja seseorang diukur berdasarkan kualitas perilaku, tindakan dan hasil yang dicapai. Semakin berkualitas seseorang dalam bekerja, maka semakin menunjukkan integritas yang berorientasi pada etos kerja yang tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Kualitas menjadi penting dan diperlukan untuk memberikan gambaran tentang kualitas kinerja seseorang atas pekerjaan yang dilakukan.

Konsep hasil (*yield concept*) yang dikemukakan oleh Fillert (2013) bahwa kinerja merupakan asumsi hasil yang dicapai sesuai target dari realisasi. Realisasi yang melampaui target merupakan kinerja optimal, realisasi yang sama dengan target merupakan kinerja standar, dan realisasi di bawah target yang ditetapkan merupakan kinerja rendah.

Konsep efisiensi kerja atau *work efficient concept* dikemukakan oleh Dunga (2013) bahwa kinerja yang efisien adalah orang yang bekerja berdasarkan pertimbangan waktu dan prioritas. Semakin sedikit waktu yang digunakan dengan prioritas yang sesuai sasaran, maka dinilai orang yang memiliki kinerja yang efisien. Penilaian kinerja efisien dari seseorang selalu memperhatikan dan mempertimbangkan penggunaan waktu kerja dan pencapaian hasil kerja yang sesuai prioritas.

Konsep target (*target concept*) merupakan asumsi dasar dari pemahaman Fiedler (2011), kinerja merupakan target dalam wujud angket yang dicapai. Target adalah batas ketentuan atau kesepakatan yang harus dicapai. Target yang tercapai berarti terwujud kinerja. Sedangkan target yang tidak tercapai berarti tidak terwujud kinerja yang diharapkan.

Konsep efektivitas kerja (*work effectivity concept*) dikemukakan oleh Neils (2016) bahwa hasil kerja yang sesuai peruntukan dan manfaat yang dicapai dari pekerjaan. Semakin besar peruntukan dan manfaat kerja yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang, maka semakin bagus penilaian kinerja yang efektif. Itulah sebabnya dalam menilai suatu kinerja yang efektif selalu berorientasi pada standar peruntukan dan manfaat dari pekerjaan yang dihasilkan.

Konsep komparasi (*comparation concept*) dari Dorry (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil perbandingan dari ukuran standar yang ada (ideal)

dibandingkan dengan ukuran hasil pencapaian. Kinerja meningkat bila ukuran hasil yang dicapai lebih besar atau lebih tinggi dari ukuran standar yang ideal. Pada prinsipnya, kinerja terwujud berdasarkan pencapaian hasil kerja yang telah diperbandingkan. Kinerja merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan mencapai kinerja (Hersey and Blanchard, 2007).

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2004), kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menilai kinerja berdasarkan kuantitas terukur melalui banyaknya pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas ukuran target, maksimalisasi atau optimalisasi.

Penelitian Mohmmad Shahhoseini dkk (2012) dengan judul *Affect of Environment, Competence and Motivation toward Performance by Educator on Boston University*. Penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan mengambil sampel tenaga pendidik di beberapa sekolah tinggi di Boston. Hasil penelitian merekomendasikan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja tenaga pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam proses belajar mengajar di beberapa sekolah tinggi. Penelitian Nurhayati (2011) berjudul *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah*. Analisis data menggunakan deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dominan berpengaruh signifikan adalah lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

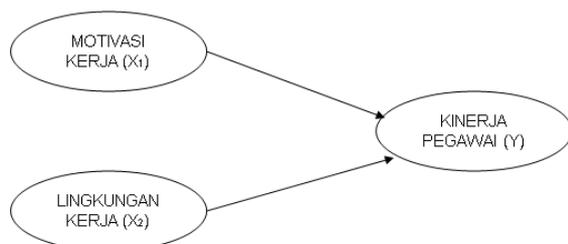
H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah.

H₃ : Motivasi kerja yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah.

Gambar 2. Model Penelitian



Sumber: Nursia (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat sejauhmana motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian selama dua bulan.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari informasi melalui kuesioner dan data sekunder diperoleh dari instansi terkait.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah yang berjumlah sebanyak 120 orang..

Metode pengumpulan data untuk penelitian yang digunakan terdiri atas: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian; 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian; 3) Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan

diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden pegawai dilihat dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan data yang berkaitan dengan variabel penelitian meliputi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikat kinerja.

Analisis inferensial dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Di Morowali Utara Sulawesi Tengah dengan rumus: (Sudjana, 1994)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Lingkungan Kerja
 b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)

Variabel dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi kerja adalah semangat individu yang timbul dari dalam dan luar diri untuk optimal dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Indikator motivasi terdiri atas eksistensi, keterhubungan, pertumbuhan; 2) Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja pegawai beraktivitas menjalankan tupoksi. Indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja berarti jalinan komunikasi yang tercipta diantara pegawai dalam melakukan aktivitas kerja, fasilitas kerja berarti ketersediaan sarana dan prasarana yang digunakan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja, penerangan dan ventilasi berarti kondisi tata letak pencahayaan dan sirkulasi udara, keamanan tempat kerja berarti jaminan terciptanya keselamatan fisik dan non fisik dari pegawai pada saat melaksanakan tupoksi; 3) Kinerja pegawai adalah hasil dari serangkaian proses menjalankan aktivitas kerja. Indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai, kualitas dari

penilaian pekerjaan yang dihasilkan pegawai, efisiensi penggunaan waktu kerja pegawai yang tepat waktu, efektivitas hasil kerja yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran mengenai identitas jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja pegawai untuk menjelaskan keterkaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Morowali Utara di Sulawesi Tengah.

Tabel 2. Distribusi Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-laki	87	72.5
Perempuan	33	27.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 3. Distribusi Persentase Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
25 – 35	14	11.7
36 – 45	37	30.8
46 – 55	40	33.3
> 55	29	24.2
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 4. Distribusi Persentase Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S3	1	0.8
S2	94	78.3
S1	14	11.7
Diploma	2	1.7
SMA	9	7.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 5. Distribusi Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1 – 5	7	5.8
6 – 10	14	11.7
11 – 15	12	10.0
16 – 20	24	20.0
> 20	63	52.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Analisis statistik deskriptif merupakan sebuah interpretasi hasil dari data dari masing-masing variabel berdasarkan indikator yang telah difrekuensikan dan ditentukan nilai mean. Analisa ini digunakan untuk memberikan gambaran frekuensi dan persentase mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Tabel 6. Distribusi Persentase Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	0	0.0	1	0.8	21	17.5	71	59.2	27	22.5	4.03
X12	0	0.0	1	0.8	17	14.2	77	64.2	25	20.8	4.05
X13	0	0.0	1	0.8	36	30.0	49	40.8	34	28.3	3.97
Rata-rata Mean Motivasi Kerja (X1)											4.02

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 7. Distribusi Persentase Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	0	0.0	2	1.7	12	10.0	58	48.3	48	40.0	4.27
X22	0	0.0	2	1.7	12	10.0	61	50.8	45	37.5	4.24
X23	0	0.0	2	1.7	23	19.2	50	41.7	45	37.5	4.15
X24	0	0.0	0	0.0	11	9.2	45	37.5	64	53.3	4.44
X25	0	0.0	1	0.8	11	9.2	43	35.8	65	54.2	4.43
Rata-rata Mean Lingkungan Kerja (X2)											4.31

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 8. Distribusi Persentase Variabel Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y11	0	0.0	0	0.0	8	6.7	59	49.2	53	44.2	4.38
Y12	0	0.0	0	0.0	11	9.2	52	43.3	57	47.5	4.38
Y13	0	0.0	0	0.0	15	12.5	27	22.5	78	65.0	4.52
Y14	0	0.0	0	0.0	28	23.3	29	24.2	63	52.5	4.29
Rata-rata Mean Kinerja (Y)											4.39

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.656 + 0.876X_1 + 0.710X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3.656. Selanjutnya, motivasi kerja (X_1) terpenuhi maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.876, dan lingkungan kerja (X_2) terpenuhi maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.710. Ini berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah di Morowali Utara Sulawesi Tengah.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
X_1	0.876	4.894	0.000	Signifikan
X_2	0.710	2.773	0.021	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil perhitungan regresi untuk nilai R (koefisien korelasi) = 0.930, berarti bahwa variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai, setelah dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 93%, dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinan sesuai hasil perhitungan regresi linier adalah $R^2 = 0.865$ atau 86.5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen motivasi kerja

dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah di Morowali Utara Sulawesi Tengah, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja sebagai wujud dari semangat yang timbul dari dalam diri dan luar diri pegawai untuk bekerja optimal setelah terpenuhi kebutuhan yang diinginkan yaitu eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terpenuhinya motivasi kerja sebagai dorongan untuk eksistensi pegawai, terciptanya keterhubungan dan peluang pengembangan diri, penting dalam mendorong, mendukung dan menyemangati untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Morowali Utara di Sulawesi Tengah; 2) Lingkungan kerja yang terintegrasi dengan dinamika kerja mempengaruhi peningkatan kinerja. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi suasana kerja, hubungan yang harmonis, fasilitas lengkap, penerangan dan ventilasi serta keamanan, memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Morowali Utara di Sulawesi Tengah; 3). Motivasi kerja dominan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Terpenuhinya motivasi kerja pegawai memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Morowali Utara di Sulawesi Tengah.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka disarankan: 1) Mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan, tetapi berorientasi pada pemenuhan motivasi prestasi dan harapan kerja yang memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai; 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

harmonis, tersedia dan nyaman serta terpadu secara terakses dalam memudahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya; 3) Menanamkan dalam diri setiap pegawai untuk termotivasi dalam bekerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal, sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Blaerd, James N, (2004). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Birnest, George. (2018). *Theory of Environment Work for Human Resource*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- David, George. (2013). *Theory of Performance in Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Dessler, Gerry. (2007). *Appraising of Performance: Application Theory*. New York: John Wiley and Sons.
- , (2007). *Attitudes Performance Organization*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- , (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Donnelly, HF. (2010). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Furtwengler, Dale. (2012). *Performance and HRM*. New York: Harper T & Row.
- Gibson, James L. (2004). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly, James. (2010). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Handerson, Huhg. (2009). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hebert, Rusk. (2004). *Performance*. New York: Harper T & Row.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (2007). *Management Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. 4th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Koontz, Herbergson. (2000). *Theory of Motivation in Human Resource Management*.
<http://www.journalmotivation.com.id>.
- Kusnanto, Hamdani. (2007). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Pustakajaya.
- Mellony, Marshall. (2008). *Environment by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Mills, Fletcher, dan Neils, R. Wayne. (2013). *Human Resource Management*. Allyn & Bacon.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen dan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- , (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- , (2013). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen, P., (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Cliffs.
- Sandly, MR., (2016). *Environment in Survive of Company*, pp. 289-308. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Stoner, John and Derryl, Jacobs. (2014). *Organization Environment in Management Perspective*. New York: Prentice Hall.
- Stuggart, TG. (2011). *Organizational Performance in Behavior*. *Administration Science Quarterly*, Juni, hal. 91-96.. *Administration Science Quarterly*, Juni, hal. 91-96.
- Tellerd, Garry. (2005). *Development of Human Resource*. New York: John Wiley and Sons.
- Terry, GR. (2008). *Human Resource Management*. Ohio: McGraw Hill.
- Vincent, Musk. (2015). *Environment Standardization*. New York: Harper T & Row.
- Welbert, George. (2013). *Environment of Work in Organization*. New York: Harper T & Row.