

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi

Eek Rohendi¹

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini ditentukan responden sebanyak 61 orang yaitu para pegawai di Lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Selanjutnya analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta antara motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Isu sentral yang sering dijadikan kajian berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi adalah kinerja, maka kelancaran dan keberhasilan penyelesaian suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki; baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kemajuan akan cepat dicapai bilamana didukung oleh sumber daya alam yang mencukupi dan terutama sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia relatif terbatas. Sumber daya alam merupakan sumber daya pasif, yang keberadaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya.

Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dikemukakan bahwa nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya melalui kinerja itulah prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan atas kondisi yang ada di dinas ini, terlihat bahwa kinerja mereka belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan oleh Pemerintah agar pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal, diantaranya :

1. Pegawai kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurang menguasai penataan lingkungan kerja. Hal ini memperlihatkan adanya kesemrawutan dalam pengelolaan arsip/dokumen dan situasi yang masih kurang kondusif pada Kantor pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
2. Adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan, terlebih pekerjaan di lintas sektoral. Hal ini berhubungan dengan kemampuan mereka melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan pada masing-masing pegawai.
3. Rendahnya disiplin waktu para pegawai, datang terlambat serta pulang lebih awal.
4. Banyaknya program yang sudah disusun tetapi belum terlaksana dengan baik dikarenakan belum adanya perilaku belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan kepehaman, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
5. Realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Cimahi, terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal, yaitu rendahnya kreativitas pegawai dalam mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja lainnya adalah adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan, terlebih pada sektor pelayanan selaku aparatur. Hal ini berhubungan dengan kemampuan mereka melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan kepada masing-masing pegawai. Masalah selanjutnya yaitu rendahnya disiplin waktu, datang terlambat pulang lebih awal.

Hal ini diduga berhubungan dengan kurangnya dukungan dan pemberian motivasi serta kurang adanya kenyamanan lingkungan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Meskipun Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi *relative* baru namun dalam penataan ruang kantor belum tertata dengan baik serta suasana yang belum mendukung kinerja. Adapun motivasi pegawai berhubungan dengan Kebutuhan Pencapaian atau Keberhasilan (*need for achievement*), Kebutuhan Kekuatan (*need for power*) Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*) yang dirasakan oleh pegawai selama ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, secara operasional masalah pokok penelitian ini dijabarkan ke dalam dua pernyataan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi?
2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi?
3. Bagaimana gambaran kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi?

2. Kerangka Pemikiran

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Asumsi dasarnya adalah bahwa motivasi

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan *stimulus-response*. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

Kinerja pegawai sebagai respon dari model S-O-R merupakan fokus kajian dari penelitian ini. Berkaitan dengan tugas pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Kajian terhadap kinerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sesuai dengan lingkup penelitian yang dilakukan dan mengacu kepada pendapat para ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Anwar P. Mangkunegara (2006:16), Agus Dharma (2001:9-11), dan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82), maka faktor-faktor yang dijadikan dasar kajian adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jika diaplikasikan dalam model S-O-R dari teori perspektif psikologis sebagai teori utama maka faktor ini ditempatkan sebagai stimulus (S).

Secara konseptual telah dijelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan untuk berperilaku ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu

sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Ini berarti ada ketidakseimbangan atau ketidakpuasan dalam hubungan pegawai tersebut dengan lingkungannya, sehingga pegawai mengidentifikasi sasaran dan merasa butuh berperilaku untuk dapat mencapai sasaran itu.

Ketidak seimbangan atau ketidakpuasan tersebut di atas lazim disebut dengan kebutuhan. Para ahli mengelompokkan kebutuhan ini dalam berbagai kategori, dimana salah satunya adalah teori motivasi dan kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland yaitu dikenal hirarki kebutuhan yang terdiri dari: kebutuhan pencapaian atau keberhasilan, kebutuhan kekuatan, kebutuhan hubungan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kajian lingkungan kerja dalam penelitian diarahkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang mengacu kepada konsep yang dikembangkan oleh Alex Nitisemito (1996:110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Menurut Simamora & Henry (1997;81) lingkungan kerja adalah lingkungan internal/psikologis perusahaan dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh pegawai perusahaan. Dari pengertian tersebut terdapat dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu 1. Lingkungan fisik, 2. Lingkungan Psikologis/sosial.

2.1 Hipotesis Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang diajukan serta kerangka pemikiran mengenai motivasi dan lingkungan kerja, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

3. Hasil Pengujian

3.1 Analisa Regresi

3.1.1 Uji t dan Signifikansi

Berdasarkan pengolahan data secara regresi liner ganda dengan menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2$ adalah $Y = 2,808 + 0,019 X_1 + 0,987 X_2$.

Konstanta sebesar 2,808 menunjukkan nilai variabel prestasi jika tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 0,019 menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja, dimana pengaruhnya positif (searah) artinya semakin sesuai motivasi yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan semakin tinggi kinerja dan sebaliknya.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,987 menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya positif (searah). Artinya semakin nyaman lingkungan kerja akan menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

3.1.2 Uji Signifikansi (Uji F)

Untuk menguji signifikansi pengaruh variable bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai dapat digunakan uji F.

Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji signifikansi adalah:

$$H_0 : P_{yx1} = P_{yx2} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{yx1}, P_{yx2} \neq 0$$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 1
Output Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,197	2	323,599	52,119	,000 ^a
	Residual	360,114	58	6,209		
	Total	1007,311	60			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel *Output Uji Anova*, diperoleh nilai $F_{hitung} = 52,119$ dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai $F_{tabel} = 4,00$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai, atau secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

4. Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kecenderungan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi masih dalam taraf normal dan tidak menunjukkan kondisi yang mengarah kepada penurunan. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Cimahi cukup baik, dimana kondisi kinerja ini dapat dijelaskan oleh perolehan skor ideal yang cukup. Adapun indikator yang paling dominan adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan indikator yang dirasakan kurang adalah ketepatan waktu.

5. Daftar Pustaka

Anwar P. Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.

Luthans, Fred. 1985. *Organization Behavior, 4 th Edition*. Singapore: Mc graw Hill, International Edition. Tokyo.

Nitisemito, Alex. 1991. *Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta. Indoneisa.

Robert L. Mathis., John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit BP-STIE YKPN, Yogyakarta.