



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION DEPARTMENT AND CIVIL REPORT OF BIMA DISTRICT

Hasanudin¹, Ikkal Irawan²

¹(Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia)

²(Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia)

¹ hasanudin17.stiebima@gmail.com,² ikkal.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif dari sumber data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 54 orang dengan rincian pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 36 orang dan pegawai honor daerah sebanyak 18 orang. Sampel pada penelitian adalah seluruh karyawan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 54 orang dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara dan simlutan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan rendah dan besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 6,6% sedangkan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency. This study uses an associative type of research with quantitative data types from primary data sources. The research instrument used in this study was a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees who worked at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency as many as 54 people with details of civil servants (PNS) as many as 36 people and regional honorarium employees as many as 18 people. The sample in this study was all employees at the Office of Population and Civil Registry of Bima Regency as many as 54 people with the sampling technique used, namely saturated sampling where the entire population was used as the research sample. Data collection techniques used are observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, f test and t test. The results showed that simultaneously and simultaneously motivation and work environment did not affect the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency with a low level of relationship and the magnitude of the influence of work motivation and work environment was 6.6% while the remaining 93.4% was influenced by factors other things that were not examined in this study such as organizational culture, compensation, workload and so on.



Keywords: *Work motivation; Work Environment; Employee Performance*

Detail Artikel:

Diterima: 08 Juni 2021

Disetujui: 01 Desember 2021

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Dewi, 2018).

Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya organisasi tersebut harus mampu menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Nisa et al. (2020) kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi, pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Banyak strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja karyawan, diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan dan memperhatikan lingkungan kerjanya.

Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, motivasi kerja yang tinggi akan merangsang karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto dan Mukzam, 2018). Menurut Hustia (2020) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut Rumpak (2011) motivasi kerja ialah suatu cara yang dapat menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan



tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2012) lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam sebuah organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawan (Irman et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima terdapat fenomena masalah terkait dengan motivasi kerja karyawan, dimana karyawan ada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima masih kurang termotivasi dalam bekerja ini terlihat dari karyawan yang cenderung terlalu santai dalam bekerja serta menunggu terlebih dahulu arahan atau perintah dari pimpinan untuk memulai suatu pekerjaan (karyawan tidak mempunyai inisiatif sendiri di dalam bekerja), selain itu fenomena terkait lingkungan kerja juga menjadi permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yaitu dari segi penataan ruang kerja yang terlalu sempit sehingga membuat suasana kerja pegawai kurang kondusif. Permasalahan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja memungkinkan karyawan kurang memiliki kinerja yang baik sehingga akan berdampak pada tujuan organisasi yang sulit tercapai. Berdasarkan pernyataan di atas tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”.

Motivasi Kerja

Menurut Malthis dalam Kurniawan (2020) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap



kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Edison (2016) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Tulenan dalam Murtisaputra dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya atau bisa disebut juga tempat di mana keseluruhan aktivitas kegiatan bekerja dilangsungkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Widhianingrum (2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.



H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

H3: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2019).

Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 54 orang dengan rincian pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 36 orang dan pegawai honor daerah sebanyak 18 orang.

Sampel pada penelitian adalah seluruh karyawan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 54 orang dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

Observasi

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.



Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain :

Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multipliner regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya:



Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi Multikolonieritas.

Uji Hetetoreskedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapatdilibatkan dengan menggunakan metode Glejer yaitu dengan carameregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual dengan bantuan Program SPSS *for windows*.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2019).



Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2019).

Uji f

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
X1.1	0,694	0,300	Valid
X1.2	0,711	0,300	Valid
X1.3	0,388	0,300	Valid
X1.4	0,711	0,300	Valid
X1.5	0,365	0,300	Valid
X1.6	0,582	0,300	Valid
X1.7	0,582	0,300	Valid
X1.8	0,546	0,300	Valid
X1.9	0,546	0,300	Valid
X1.10	0,497	0,300	Valid
X1.11	0,610	0,300	Valid
X2.1	0,573	0,300	Valid
X2.2	0,746	0,300	Valid
X2.3	0,419	0,300	Valid
X2.4	0,639	0,300	Valid
X2.5	0,822	0,300	Valid
X2.6	0,400	0,300	Valid



X2.7	0,499	0,300	Valid
X2.8	0,749	0,300	Valid
Y1	0,512	0,300	Valid
Y2	0,769	0,300	Valid
Y3	0,731	0,300	Valid
Y4	0,742	0,300	Valid
Y5	0,742	0,300	Valid
Y6	0,566	0,300	Valid
Y7	0,678	0,300	Valid
Y8	0,689	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah “valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,769	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,769	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,809	0,600	Reliabel

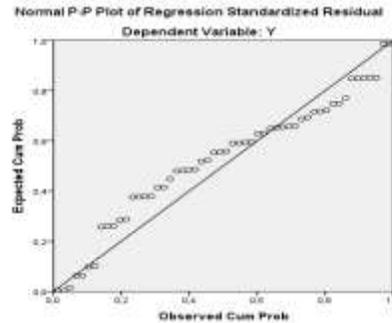
Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *cronbach alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P plot. Penyajian uji normalitas terlihat pada gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

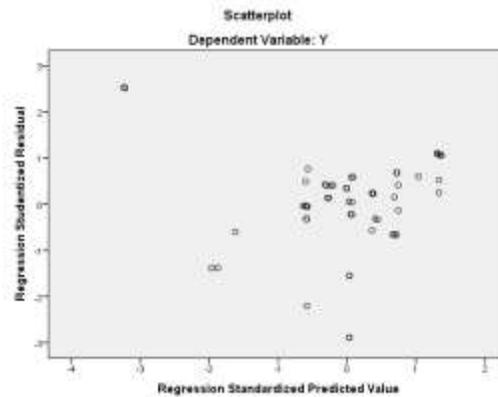
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,992	1,008
X2	,992	1,008

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22,761	9,829	
	X1	,009	,154	,008
	X2	,323	,170	,258

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021



Dari tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 22,761 + 0,009 X1 - 0,323 X2$$

Dimana:

a = Nilai konstantan, 22,761 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak diabaikan maka kinerja karyawan yang disalurkan sebesar 22,761.

b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,009. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,009 satuan jenjang kriteria.

b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,323. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,323 satuan jenjang kriteria.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 ^a	,066	,030	3,779

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 6, diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,257. Hasil tersebut menunjukan keeratan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:



Tabel 7. Tabel Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Korelasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,257 berada pada interval 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah.

Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,066 yang berarti bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawandi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebesar 6,6%, sedangkan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja dan lain sebagainya.

Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	51,624	2	25,812	1,808	,174 ^b
	Residual	728,246	51	14,279		
	Total	779,870	53			

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

H3: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.



Berdasarkan data dari tabel 8, hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F hitung = 1,808 dan F table dengan taraf 5% = $(2;54-2) = (2;52) = 3,300$ maka didapat F table 2,79 berarti F hitung < F Tabel = $1,808 < 3,300$. dan nilai signifikansi yaitu $0,174 > 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima “ ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohendi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,316	,025
X1	,058	,954
X2	1,898	,063

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung = 0,058 dan t tabel = 2,004 maka $0,058 < 2,004$ dan signifikansi sebesar $0,954 > 0,05$, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta.



H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung = 1,898 dan t tabel = 2,004 maka $1,898 < 2,004$ dan signifikansi sebesar $0,063 > 0,05$, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” ditolak .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumengan dan Mekel (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji t dan uji f statistik menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan rendah dan besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 6,6% sedangkan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja dan lain sebagainya. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima cenderung lebih mengutamakan pemberian kompensasi yang setimpal dengan beban kerja yang diberikan, serta budaya organisasi yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis kepada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan budaya organisasi, kompensasi dan beban kerja yang diterapkan apakah sesuai dengan keinginan dan kenyamanan karyawan sehingga karyawan dapat lebih leluasa dalam bekerja sehingga tujuan awal organisasi dapat tercapai.



Untuk penelitian-penelitian lain yang hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini serta menggunakan objek dan sumber data yang berbeda sehingga dapat memvalidasi penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- [2] Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- [3] Dewi, A. M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Marthani*. 6(1), 1–22.
- [4] Edison, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta:Bandung. (ed.)).
- [5] Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.*
- [6] Hasibuan, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [7] Hustia, A. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- [8] Irman, Dewi, K, Shenny, O. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Hasanudin*. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168.
- [9] Kurniawan, H. 2020. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 312–321.
- [10] Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Rumengan, T. L, Mekel, A. P. 2015. *Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 890–899.
- [12] Rumpak, J. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Balai Pustaka.
- [13] Murtisaputra, E, Ratnasari, S. L. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 439.
- [14] Nisa, A., Makmuri, M. K., Hasmawati. A. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)*. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- [15] Nuraldy, L. H. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 80–86.
- [16] Rohendi, E. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 46–49.
- [17] Sedarmayati. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. In *Bandung: Mandar Maju*.



- [18] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
- [19] Supriyanto, H., Mukzam, M. D. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 58(1), 141–146. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- [20] Widhianingrum, W. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 45–54. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.750>