**PENGARUH MOTIVASI KERJA DANLINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA BARAT**

*EFFECT OF MOTIVATION OF EMPLOYEE AND ENVIRONMENTAL WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON EMPLOYEES DEVELOPMENT PLANNING AGENCY AT SUB-NATIONAL LEVEL (BAPPEDA) WEST SUMATERA PROVINCE*

**Darmalis dan Agussalim**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Jl. Veteran Dalam No.26B, Padang

*e-mail : ujenkvirgo2014@gmail.com*

**Abstrak**

Bappeda Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang perencanaan pembangunan Fisik, Ekonomi dan sosial. “Menjadi Lembaga Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Profesional, Inovatif dan Akuntabel”(RPJM Bappeda Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Bappeda Provinsi Sumatera Barat). Teknik pengumpulan data dalam penelitiajn ini adalah Penelitian Lapangan *(Field Research) dan* Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bappeda Provinsi Sumatera Barat sebanyak 100 orang dan sampel 100 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan (1) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat., (2) variabel lingkungna kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat, (3) secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,934, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat adalah 93,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain*.*

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja

***Abstrack***

*West Sumatra Province Bappeda is one of the government agencies tasked with the field of physical, economic and social development planning. "Becoming a Professional, Innovative and Accountable Regional Development Planning Institute" (RPJM Bappeda, West Sumatra Province 2016-2021). The purpose of the study was to find out the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance (Study at the Bappeda of West Sumatra Province). The technique of collecting data in this research is Field Research and Library Research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study were all West Sumatra Province Bappeda of 100 people and a sample of 100 people. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the study found (1) work motivation variables have a significant effect on employee performance in West Sumatra Bappeda. (2) work environment variables have a significant effect on employee performance in West Sumatra Bappeda, (3) jointly work motivation and work environment variables together influence the performance of employees in West Sumatra Bappeda. The contribution of the influence of work motivation and work environment on employee performance in West Sumatra Bappeda is indicated by the value of R Square of 0.934, this means the contribution of work motivation and work environment to employee performance in West Sumatra Bappeda is 93.4% while the rest is influenced by variables other.*

*Keywords: Work Motivation, Work Environment and Performance*

**PENDAHULUAN**

Sumberdaya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, karena factor sumberdaya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada factor pegawai.  Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila pegawai mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk.

Organisasi yang memiliki kinerja sumber daya manusia yang baik, biasanya cepat dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bahkan lebih cepat dari perencanaan yang ditetapkan. Organisasi akan cepat berkembang karena senantiasa memperbaharui visi, misi dan tujuan organisasi. Pada organisasi yang mempunyai kinerja sumber daya manusia yang buruk justru sebaliknya, lambat dan lama mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta lambat berkembang, bahkan cenderung mati karena manusia-manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak mampu mengikuti kemajuan yang pesat. Banyak sekali faktor yang diduga berpengaruh dalam kinerja seseorang dalam suatu organisasi Fahrizal, (2015). Kinerja merupakan faktor yang menentukan prestasi suatu instansi atau keberhasilan para sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi.

Menurut Wibowo (2016) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Motivasi merupakan penggerak seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi dimiliki seorang karyawan akan berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai tersebut. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam 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 meningkatkan kinerja karyawan.

Bappeda Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang perencanaan pembangunan Fisik, Ekonomi dan sosial. “Menjadi Lembaga Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Profesional, Inovatif dan Akuntabel”(RPJM Bappeda Provinsi Sumatera Barat Tahun (2016-2021). dengan mengutamakan perencanaan yang berkualitas melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi ( IPTEK ), peningkatan perencanaan yang tepat sasaran untuk kesejahteraan masyarakat di Sumatera Barat.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Bappeda Provinsi Sumatera Barat, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Bappeda Provinsi Sumatera Barat . Dimana masih ada kendala lain di Bappeda Provinsi Sumatera Barat antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan/ditargetkan.

Kondisi nyata yang terjadi di Bappeda Provinsi Sumatera Barat, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini :

**Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Pada Bappeda Provinsi Sumatera Barat Triwulan I,II,III,IV Tahun 2017**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Triwulan | Pelaksanaan Kegiatan | | |
| Jumlah Kegiatan | Tidak Konsisten (Inkonsisten) | (%)  Inkonsisten |
| Triwunan I | 83 | 53 | 63,86 |
| Triwulan II | 79 | 53 | 67,09 |
| Triwulan III | 79 | 29 | 36,71 |
| Triwulan IV | 81 | 51 | 62,96 |

*Sumber : Bappeda Provinsi Sumatera Barat*

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan realisasi keuangan dalam pelaksanaan kegiatan di Bappeda Provinsi Sumateratahun 2017 yang menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan masih sering terjadi adanya kekeliruan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga tidak tercapainya target realisasi keuangan yang telah ditetapkan dan hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut disebabkan kurangnya motivasi yang ada pada diri karyawan,realita yang terjadi setiap harinya masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu, pulang terlalu cepat, bahkan ada karyawan yang cuma sekedar mengambil absen pagi dan sore tanpa ada kinerja yang dihasilkan selain motivasi yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan ada faktor lain yaitu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti ruangan yang redup karena tidak dikelola secara countinue, peralatan elektronik yang kurang/kuno, pimpinan yang menerapkan manajemen konflik serta tidak ada pengkaderan kepada bawahan, sesama karyawan terdapat konflik sehingga mempengaruhi koordinasi antar karyawan setiap bidang di Bappeda Provinsi Sumatera Barat yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal (SPM) yang harus dipenuhi oleh BappedaProvinsi Sumatera Barat masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel 1.2**

**REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN BAPPEDA**

**PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2017**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Bulan | Hari Kerja | | Jumlah Hari Kerja | | Kehadiran | | | Tidak Hadir | Status Kerja Lainya | Terlambat | | Cepat Pulang | | |
| 1 | Januari | 22 | | 2120 | | 1061 | | | 1059 | 15 | 425 | |  | | |
| 2 | Februari | 19 | | 1564 | | 1355 | | | 209 | 279 | 615 | | 11 | | |
| 3 | Maret | 21 | | 1529 | | 1307 | | | 222 | 508 | 573 | | 13 | | |
| 4 | April | 21 | | 1630 | | 1275 | | | 355 | 407 | 476 | | 16 | | |
| 5 | Mei | 20 | | 1491 | | 1276 | | | 215 | 449 | 678 | | 515 | | |
| 6 | Juni | 11 | | 972 | | 865 | | | 107 | 95 | 412 | | 228 | | |
| 7 | Juli | 22 | | 1593 | | 1319 | | | 274 | 541 | 503 | | 18 | | |
| 8 | Agustus | 21 | | 1461 | | 1172 | | | 289 | 576 | 439 | | 12 | | |
| 9 | September | 19 | | 1419 | | 1104 | | | 315 | 441 | 400 | | 19 | | |
| 10 | Oktober | 23 | | 1544 | | 1240 | | | 304 | 688 | 435 | | 19 | | |
| 11 | November | 21 | | 1370 | | 1057 | | | 313 | 718 | 355 | | 23 | | |
| 12 | Desember | 19 | | 1284 | | 998 | | | 286 | 578 | 438 | | 4 | | |
| *Sumber BappedaProvinsi Sumatera Barat* | | | | | | | | |  |  |  | |  | | |
| **Catatn** | | |  | |  | |  |  |  |  |  | | | | |
| 1. Jumlah Hari Kerja Adalah JumlahHariKerja dikali JumlahPegawai 100 Orang | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Satuan Data adalahHari | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 3. JumlahKaryawan 100 | | | | | | | | | |  | |  | |  |

Berdasarkan relita yang terjadi dan bagaimana meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Bappeda dapat melaksanakan kegiatan sesuai target yang telah ditetapkan serta memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“** Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan ( Studi Pada Bappeda Provinsi Sumatera Barat )”.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Timpe (2011:126) motivasi kerja sebagai alat pembangkit, penguat, penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Pengertian motivasi menurut Handoko (2013) dalam Timpe (2011:126) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Selain itu, Rivai (2010:455) mengemukakan pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

**Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dalam Huges (2012: 120) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup.Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya.Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya.Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan.Asuransi hidup dan kesehatan merupakancontoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untukditerima dalam kelompok sosial.Manusia membutuhkan orang lainuntuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan inidapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksidengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka munculkebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi.Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan repuatasi,wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian,kepentingan dan penghargaan.

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas munculsetelah semua kebutuhan terpenuhi.Merupakan kebutuhan untuk terusberkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

**Lingkungan Kerja**

Menurut Fahrizal (2015) Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan Khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

**Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja yang pakai dalam penelitian ini indikator menurut Sedarmayanti (2010) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

1. Suhu udara ditempat kerja

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

1. Keamanan ditempat kerja

Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

1. Sirkulasi Udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

1. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

**Kinerja**

Menurut Mahsum (2009) dalam Sembiring (2012 : 81) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning.

Sedangkan menurut Nawawi (2012) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

**Indikator Kinerja**

Indikator sebagaimana menurut Flippo (1990) dan Fuad Mas’ud (2010) :

1. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai .
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai dengan baik.
3. Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
5. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian telah dilaksanakan di Bappeda Provinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan *(Field Research)* dan Penelitian Kepustakaan *(Library Research).* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bappeda Provinsi Sumatera Barat sebanyak 100 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data adalah regresi linear berganda dengan ujif, uji t dan uji r-square

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi:

**Uji Validitas**

1. Semua item kinerja 1 sampai item kinerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.
2. Semua item motivasi kerja 1 sampai item motivasi kerja  *25* adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.
3. Semua item lingkungan kerja 1 sampai item lingkungan kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

**Uji Reliabilitas**

Semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *Cronbachs Apha* besar dari 0,8.

**Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)**

**Uji Normalitas**

Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja (Y) 0,287 variabel motivasi keja (X1) sebesar 0,274, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,236 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilanjutkan karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

**Uji Heterekesdositas**

Terlihat gambar tidak menunjukan pola atau tidak membentuk sebuah pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterkesdositas

**Analisis Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| (Constant) | 10,699 | 2,068 |  |
| Motivasi kerja | ,053 | ,015 | ,119 |
| Lingkungan kerja | ,818 | ,032 | ,884 |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019*

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 10,699+ 0,053 X1 + 0,818 X2

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 10,699, artinya jika tidak ada motivasi kerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat (X=0) dan lingkungan kerja (X=0) maka nilai kinerja karyawan karyawan pada Bappeda Sumatra Barat adalah sebesar konstanta yaitu 10,699 satuan. Dengan kata lain sebelum dipengaruhi motivasi kerja dan lingkungna kerja nilai kinerja karyawan karyawan pada Bappeda Sumatra Barat sudah ada sebesar 10,699.
  2. Koefisien motivasi kerja adalah sebesar 0,053 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat dimana jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningakt sebesar 0,053 satuan.
  3. Koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,818 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat dimana jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,818 satuan.

**Koefisien Determinan**

**Uji R Square**

****

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019*

Nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat ditunjukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,934, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat adalah 93,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain*.*

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

**Hasil Uji t**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019*

Berdasarkan dapat dijelaskan bahwa :

* + 1. Nilai t hitung 3,500 dan nilai (sig = 0,001< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 3.500> 1.661, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.
    2. Nilai t hitung 25.902 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 25.902 > 1.661, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

**Uji F**

**Hasil Uji Kelayakan (Uji F)**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019*

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 95.841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai t hitung 3,500 dan nilai (sig = 0,001< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 3.500> 1.661, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2015) ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Btau, Jawa Tumur. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi operasi PT. Pusri Palembang.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai t hitung 25.902 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 25.902 > 1.661, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) ditemukan secara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi operasi PT. Pusri Palembang. Penelitian Erik Martinus (2016) ditemukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karywan Pada PT.Devina Surabaya.

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja.*

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 95.841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) ditemukan secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi operasi PT. Pusri Palembang. Penelitian Erik Martinus (2016) ditemukan secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karywan Pada PT.Devina Surabaya.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

* + 1. Nilai t hitung 3,500 dan nilai (sig = 0,001< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 3.500> 1.661, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.
    2. Nilai t hitung 25.902 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 100-2-1= 97 diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 25.902 > 1.661, maka variabel lingkungna kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat
    3. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 95.841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Sumatra Barat.

**Saran**

* + - 1. Bappeda Sumatra Barat

1. Sebaiknya Bappeda Sumatra Barat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja dengan cara memberikan insentif atau lainnya agar tercapai kinerja karyawan yang masimal
2. Sebaiknya diciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis agar dapat meningkatkan kinerja dengan hasil yang efisien dan selektif sesuai harapan pada Bappeda Sumatra Barat
   * + 1. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pedoman dalam melakukan penelitian yang sama dan variabel yang berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agussalim Manguluang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

Agussalim Manguluang. 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz

Fahrizal. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rieneka Cipta, Jakarta

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko. 2013. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta.

Hendri. 2015. Komitmen Organisasi. New Jersey : Prentice Hall

Hughes. Richard, L. Robert C. Ginnet. Gordon J dan Curphy. 2012. *Leadership*. Enhancing the lesson of experience Mc.Grow Hill. Edisi Ketujuh. Jakarta : Salemba Empat Humanika

Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.

Mas’ud. 2010. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.

Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung

Mulyadi. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta

Nawawi. 2012. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta

Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta.PT. Pustaka Gramedia Utama.

Robbins. 2013. Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi (Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.

Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarata: Bumi Aksara.

Siagian. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia,* Bumi aksara, jakarta.

Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia *(Praktik Penelitian)*. CAPS. Yogyakarta

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Simanjntak. 2011. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* terjemahan Shobaruddin. Jakarta

Sitepu, Nirwana SK. 2012. *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika. Bandung : FMIPA UNPAD.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Timpe, A. Dale. 2011. *Memotivasi Pegawai*, Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta : Alex Media Komputindo.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Umar. 2013. Tekhnik Penarikan Sampel (Terjemahan) Jilid III Jakarta: Ul-Press.

Ida Bagus, Alit Ksama Putra. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/Vol : 4 Tahun 2016.

Evi Liana Sari. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Ryan Jaya Persada/Vol : 4 No 12 Tahun 2015.

Fauziah. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ina Beta. Vol : 2 No 3 Tahun 2016 : 172-185.

Sofyan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA / Vol : 2 No.1 (2017) 18-23.

Dede Kurnia Ilahi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional ( Studi pada karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang) / Vol : 44 No.1 Maret 2017.

Indrawati. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar/ Vol : 7 No.2, Agustus 2015.

Tri Yuniati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervering/ Vol :5 No:1 Januari 2016.

Milyanti. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV.Organik Agro System Di Bandar Lampung. Vol : 1 No :2 April 2016 : 199-210.

Supatmi. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan / Volume 7 No : 1 Tahun 2016.

Rachmawat. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan / Vol :3 No : 8 (2016).

Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan (studi kasus pada divisi operasi PT. Pusri Palembang) /Vol :1 No 2 Tahun 2015.

Nuridha Citraningtyas. 2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervering / Vol : 6 No : 4 Tahun 2017, Halaman 1-11.

Erik Martinus. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT.DEVINA SURABAYA/ Vol : 5 No:1 Januari 2016.

Koko Happy Anggriawan. 2015. Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Cv. Suka Alam(Kaliwatu Rafting) Kota Btau, Jawa Tumur) /Vol : 28 No 1 Tahun 2015.

Zuraidah. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Jasa / Vol : 3 No.10 (2016).

Setyo Riyanto. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing.

Mangkunegata. 2016. Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians’ Performance. *E-ISSN 2281-4612. ISSN 2281-3993. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. Vol 5 No. 1.*

Thushel Jayaweera. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England