

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara

Sahat Dapottua¹, Berliana Simanjuntak², Mariati Saragih³

^{1,2,3}Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli Utara

E-mail: simanjuntakberliana08@gmail.com²

Abstract. *The Simalungun Regency Transportation Service is one of the agencies within the Simalungun Regency government. This research aims to see the influence of the work environment and motivation on employee performance at the Simalungun Regency Transportation Service. The theory used in this research is human resource management theory which is related to the work environment, motivation and performance. This type of research is descriptive quantitative and the nature of the research this is explanatory research. The sample in this study was 30 people. Data collection methods were carried out by interviews, distributing a list of questions and documentation studies. The results of the research on the first hypothesis show that the work environment does not have a positive influence, but motivation has a positive influence on employee performance at the Simalungun Regency Transportation Service.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun merupakan salah satu dinas di jajaran pemerintahan Kabupaten Simalungun. Pada penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif namun motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:109). lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja” (Manullang, 2006:44). Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005:309), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain.

1. Untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk program-program rencana agar lebih maju yang berkaitan dengan lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.
2. Bagi Penulis atau Peneliti
 - a) Sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.
 - b) Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis telah diterima di bangku kuliah.
3. Bagi Pembaca
Yakni dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002;109). Menurut Sudarmayanti (2007;21), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009;22) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009;31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Danang (2015;38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015;25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005;105), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja. Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena system
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani,
5. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.
6. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan.
7. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
9. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu “*movore*”, artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sedangkan dalam bahasa Inggris, asal kata istilah motivasi adalah “*motive*” yang artinya daya gerak atau alasan.

Kemudian, dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah “*motif*”, artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai adil di dalam usaha pencapaian tujuan karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang dilaksanakan.

Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek Motivasi Kerja Menurut *Munandar (2001;325)* menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat dilihat hubungan antar variabel. Dengan kinerja pegawai sebagai variable dependen, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2009) :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

b. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d. *Leader member exchange* / kepemimpinan merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

e. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

f. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

g. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

h. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

i. Gizi dan Kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

j. Tingkat gaji yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

k. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja.

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

l. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

m. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. (Vol 3, No. 009, 2016 Umar 103)

n. Jaminan sosial perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

o. Manajemen.

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun.

H₀₁:Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

Ha₂ :Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

H₀₂:Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

Ha₃:Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

H₀₃:Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:55), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jenis penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun, yang beralamat di Pematang Raya. Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 1 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 20 September 2021.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Mudrajad Kuncoro 2003 : 103). Populasi merupakan keseluruhan unsur yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun sebanyak 30 pegawai. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Mudrajad Kuncoro 2003 : 103). Jumlah populasi dalam penelitian ini lebih kecil atau sama dengan 30 orang, maka oleh karena itu seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik ini disebut juga dengan sensus atau sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dimana model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab

hipotesis adalah uji sumsi klasik, uji normalitas data, uji multikolinieritas. Dalam melakukan uji hipotesis dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu uji Parsial (uji t), Uji F,

HASIL & PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas maka peneliti melakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simalungun. Hal ini mungkin terjadi di karenakan kurangnya kemampuan untuk menggunakan fasilitas atau penyalagunaan fasilitas yang ada. Oleh karena itu perlu lagi perhatian yang lebih serius agar variabel lingkungan kerja menjadi lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun. Kinerja pegawai akan lebih baik jika motivasi dalam berkerja lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dilihat dari persamaan regresi:

$$= 9,656 + 0,203 X2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun. dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama di peroleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.
2. Pada hipotesis kedua, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.
3. Pada hipotesis ketiga, diperoleh bahwa secara serempak variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Simalungun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPF.
- Azwar, Saifuddin (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chrishti, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit PT Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Hasibuan, M.S. (1999). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (2005). *Strategi Organisasi*, Amara Books. Yogyakarta. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland. Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber dayamanusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Matthews, Christopher dan Khann, I. K. (2016). *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review*. International Journal of Science and Reasearch (IJSR)
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- McKenna, Eugene. (2006). *Business and Psychology: Organizational Behavior*, New York: Psychology Press.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Newstrom et.al 2007 *Organizational Behavior*
- Nitisemito, 2008, *Managemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Bandung
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-16.

- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.*
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (1996). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto Munandar, Ashar.(2001).*Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: Universitas Indonesia
- Surjosuseno, Daniel. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *E-Jurnal Universitas Kristen Petra*.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. *Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.