



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu

Desi Maryani<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Yanto Effendi<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2), 3)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup>[maryanidesy59@gmail.com](mailto:maryanidesy59@gmail.com); <sup>2)</sup>[Titoirwanto@unived.ac.id](mailto:Titoirwanto@unived.ac.id); <sup>3)</sup>[yantoeffendi357@gmail.com](mailto:yantoeffendi357@gmail.com)

### How to Cite :

Maryani, D., Irwanto, T. Dan Yanto, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). Doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [11 Oktober 2022]

Revised [12 Desember 2022]

Accepted [30 Desember 2022]

### KEYWORDS

Bankruptcy, Altman, springate, Zmijewski and Grover

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang ASN pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 12,775 + 0,319X_1 + 0,394X_2 + 3,848$ , dengan arah regresi yang positif, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and motivation on employee performance at the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Agency. The sample in this study was 87 ASN at the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Office. The data was collected using a questionnaire and the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed that the regression value  $Y = 12.775 + 0.319X_1 + 0.394X_2 + 3.848$ , with a positive regression direction, the work environment had a significant effect on employee performance at the Communication, Information and Statistics Office of Bengkulu Province, because the significant value was 0.000, which was smaller than 0, 05. This means that the work environment at the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Office is increasing. Motivation

*has a significant effect on employee performance at the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Office, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that the increased motivation will improve the performance of the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Office. Work environment and motivation have a significant effect on employee performance at the Bengkulu Province Communication, Information and Statistics Office because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05, thus the initial hypothesis proposed is proven ( $H_a$  is accepted). That is, there is a significant influence between the work environment and motivation on performance together. The coefficient of determination of  $R$  square is 0.410. This means that the work environment and motivation affect performance by 41% while the rest ( $100-41\% = 59\%$ ) is influenced by other causal factors not examined in this study.*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya. Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar.

Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya: Pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat memberi kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Serta dengan disiplin akan mendorong pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan..

Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan kinerja pegawai.

## LANDASAN TEORI

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

### **Motivasi**

Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **METODE PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilitas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = motivasi

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = koefesien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, motivasi mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.775	3.848		3.320	.001
	Lingkungan Kerja	.319	.069	.413	4.628	.000
	Motivasi	.394	.096	.366	4.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 12,775 + 0,319X_1 + 0,394X_2 + 3,848$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 12,775 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 12,775
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefesien regresi variabel X<sub>1</sub> (lingkungan kerja ) adalah sebesar 0,319 dengan asumsi apabila X<sub>1</sub> (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 kali.
3. Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefesien regresi variabel X<sub>2</sub> (motivasi) adalah sebesar 0,394 dengan asumsi apabila X<sub>2</sub> (motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 kali.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 12,775 + 0,319X_1 + 0,394X_2 + 3,848$ , dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu maka kinerja juga akan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu.
4. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti ( $H_a$  diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara bersama-sama.
5. Koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,410. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 41 % sedangkan sisanya ( $100-41\%= 59\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 41%.

### Saran

Berasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu agar melengkapi sarana dan prasarana kerja yang mengikuti perkembangan teknologi seperti mengganti laptop lama dengan model dan tipe terbaru, dan peralatan lain yang dapat mempermudah pekerjaan dengan versi terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi sehingga lingkungan kerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu.
2. Disarankan kepada Pegawai Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu lebih meningkatkan susana lingkungan yang harmonis sehingga terbina hubungan yang baik diantara sesama pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aljanati, 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kaur. *Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu*
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arianto, Nurmin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JENIUS*. Vol. 3, No. 3
- Chanderson. Lewis. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1*

- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hafis. Nuraldy. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Volume 5 No. 2*
- Indrawijaya, A. I. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Komaruddin. 2016. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito Alex S, 2016, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nuraldy. Hafis Laksmana, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2*
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Purnamasari, 2019. *Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kinal Kabupaten Kaur*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono. Jonathan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, S.P. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Supardi, Arikunto, 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2*