



THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE POLICE CIVIL SERVANTS AND FIREFIGHTERS OF WEST PASAMAN DISTRICT

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Endang Tirtana Putra¹, Citra Suci Mantaup²

^{1,2} Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa

E-mail: endangtirtanaputra@gmail.com¹, citrasucimantaup@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Endang Tirtana Putra
endangtirtanaputra@gmail.com

Key words:

work motivation, work environment, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1118 - 1125

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Employees of the Civil Service Police Unit and Fire Department of West Pasaman Regency. The sampling technique used the saturated sampling technique. The population is all employees of the Civil Service Police Unit and Fire Department of West Pasaman Regency totaling 45 people. Variable measurement uses a Likert scale. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression coefficient of 0.322 with a significant value of 0.003 (<0.05) so the First Hypothesis is accepted. The Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression coefficient value of 0.327 with a significant value of 0.001 (<0.05) so the Second Hypothesis is accepted. The independent variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with a regression coefficient of 11,822 with a significant value of 0.000 (<0.05) The third hypothesis is accepted. The determination coefficient value shows 36% and the remaining 64% is influenced by other variables not included in this test.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Endang Tirtana Putra <i>endangtirtanaputra@gmail.com</i> Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1118 - 1125	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 45 orang. Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi 0.322 dengan nilai signifikan 0.003 (<0.05) maka Hipotesis Pertama diterima. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi 0.327 dengan nilai signifikan 0.001 (<0.05) maka Hipotesis Kedua diterima. Variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi 11.822 dengan nilai signifikan 0.000 (<0.05) Hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi menunjukkan 36% dan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepentingan yang paling mendasar dalam organisasi tersebut adalah untuk mencapai tujuan yang telah di sepakati serta kesejahteraan bagi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Pada hakekatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi/instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi/instansi. Oleh karena itu instansi perlu memperhatikan segala aspek pada diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas.

Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya Dinas Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat adalah sebuah Satuan Kerja/Dinas pemerintahan di Tingkat II yang memiliki tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran.

Kinerja didalam suatu instansi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam instansi, baik unsur pimpinan maupun pekerja". Sinambela (2018:480),

mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam rangka melaksanakan berbagai program kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya yang menjadi kewenangannya diperlukan motivasi kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi diartikan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2022:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dapat dilihat ketika motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja pegawai juga akan rendah.

Lingkungan kerja juga termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Menurut (Oktavia & Fernos, 2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) 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.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang perlu diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan dan hubungan dengan rekan yang baik. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kinerja pegawai.

Berdasarkan prasarvei yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini juga tampak pada kurangnya pemahaman pegawai tentang arti pentingnya motivasi kerja yang berimbas pada pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras

dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong kinerja pegawai secara maksimal, namun demikian para pegawai tetap harus bekerja dengan baik. Dari segi lingkungan kerja masih terdapat kurangnya kepuasan dalam bekerja terutama kurangnya fasilitas seperti Air Conditioner (AC), kurangnya penerangan ruang kerja dan sirkulasi udara juga tidak lancar, ditambah lagi beberapa pegawai yang merokok didalam ruangan kerja dari tatanan ruangan terlalu banyak sekat-sekat lemari membuat ruangan kerja agak sempit, serta suasana kantor yang berisik dikarenakan berada di tepi jalan raya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat di Simpang Empat sebanyak 45 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data kusioner, wawancara dan observasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_(1,2) : Koefisien regresi dari variabel X_(1,2)

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Standar Error

Koefisien Determinasi

Nilai (R²) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai (R²) berkisar antara 0 – 1 dan apabila (R²) mendekati nilai 1, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sebaliknya apabila nilai (R²) mendekati nilai 0, maka variabel terikat tidak dapat dijelaskan variabel bebas (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu butir pernyataan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.3 dan sebaliknya (Sugiyono,2019). Dari hasil pengolahan data semua pernyataan mendapatkan hasil valid. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehadalan atau reliabilitas dan semua variabel telah memenuhi syarat reliabel dengan masing masing variabel mendapatkan *cronbach's alpha* lebih dari 0.70. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas bertujuan mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi secara normal. data residual dapat berdistribusi secara normal jika Asymp. Sig (2-tailed) lebih tinggi dari nilai $\alpha = 5\%$.uji normalitas berpedoman pada uji kolmogorov Smirnov yaitu: Dari hasil terlihat bahwa nilai signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) 0.332, Motivasi Kerja (X1) menunjukan angka 0.371 dan Lingkungan Kerja (X2) menunjukan angka 0.481 Dan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi memiliki keterkaitan antar variabel bebasnya. Apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$, artinya tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,713	1.403	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,713	1.403	Tidak ada multikolinearitas

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan untuk memperkirakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependennya.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Beganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1.429	2.497	0,017	-
Motivasi Kerja (X ₁)	0,322	2.085	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,327	2.591	0,001	Signifikan
Koefisien Determinan (R ²)	: 0.360			
Nilai F	: 11.822			
Signifikan F	: 0,000			
	:			

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1.429 + 0,322X_1 + 0,327X_2$$

Untuk mengetahui pengaruh secara persial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada. Dari uji t terlihat koefisien regresi variabel yaitu: Variabel Motivasi Kerja nilai t sebesar 2.085 dan nilai signifikan sebesar 0.003 (<0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau Hipotesis 1 diterima.

Artinya, Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah instansi. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi pegawai yang rendah maka semangat pegawai untuk mencapai target yang ditargetkan instansi akan terhambat. Apabila motivasi Kerja yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk meningkatkan suatu kinerja

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar 2.591 dan nilai signifikan 0.001 (<0.05). Dari data ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau Hipotesis 2 diterima. Lingkungan kerja adalah bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam sebuah instansi diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan pegawai maupun karakteristik dari pekerjaan yang tangani pegawai.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F. Dari hasil pengolahan data nilai signifikansi uji F adalah 11.822 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi yang ada dalam diri pegawai dan faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya kondisi sarana dan prasarana, ruangan yang tenang, hubungan baik antar pegawai, serta pemimpin yang paham akan kebutuhan pegawainya. Dengan adanya motivasi dari pegawai dan lingkungan

kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Besarnya pengaruh antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat dilihat dari nilai uji koefisien determinasinya adalah 0.360, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai oleh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan sebesar 36 % sedangkan sisanya sebesar 64 % dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil pengumpulan data dan hasil analisis data maka peneliti dapat menarik kesimpulan: 1) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. 2) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. 3) Terdapat pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai dilakukan dengan uji F. Konflik Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, 2013. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Adha et al., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 4(2), 47-62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Oktavia, R., & Fernos, J. (2023).
- Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, 2013. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kota Padang. Jurnal Economina, 2(4), 993–1005.
<https://doi.org/10.55681/economina>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492..>