

## **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN CILACAP**

**Hakim**

Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghozali Cilacap  
Email: mazmurakim@yahoo.com

**Meinunik Alfiyah**

Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghozali Cilacap  
Email: maynunik@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance in the civil registration and population offices of Cilacap district. The purpose of this research. 1) to determine whether work motivation has an effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Cilacap Regency. 2) to determine whether the work environment affects the performance of employees in the Department of Population and Civil Registration of Cilacap Regency. 3) to determine whether motivation and work environment affect employee performance in the Department of Population and Civil Registration of Cilacap Regency. The research method used is a quantitative method. The research location is at the Department of Population and Civil Registration of Cilacap Regency. Data analysis techniques used validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test. The results of this study indicate that: 1) Work motivation has a positive effect, with tcount greater than ttable (6.874) > (1.67) or sig  $\alpha = 0.000 < 0.05$ . 2) The work environment has a positive effect, the value of t count is greater than t table (2.464) > (1.67) or sig  $\alpha = 0.017 < 0.05$ . 3) Motivation and work environment are jointly influential, with a count value of 228,959 > F table 3.15 with a significance result of 0.000 < 0.05.*

**Key words:** *Motivation, Work Environment and Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten cilacap. Tujuan penelitian ini. 1) untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. 2) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. 3) untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif, dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,874) > (1,67) atau sig  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,464) > (1,67) atau sig  $\alpha = 0,017 < 0,05$ . 3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, dengan nilai hitung 228,959 > F tabel 3,15 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Manusia memang berjiwa kompleks untuk dipahami karena sangat berbeda dengan peralatan kerja lainnya. Segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan kerja dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi yang berhubungan dengan karyawan dituntut keahlian untuk mengatasinya. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia, instansi perlu menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya akan memiliki tingkat kerja tinggi, motivasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, dan disiplin kerja tinggi. Motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja dan kepuasan karyawan akan hasil kinerjanya. Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya seperti absensi meningkat, disiplin merosot, dan kinerja kerja menurun. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Suwatno dan Priansa, 2018:172).

Demi terciptanya karyawan yang mempunyai jiwa semangat kerja, setiap organisasi memerlukan upaya-upaya yang dapat mendorong karyawannya menjadi seseorang yang memiliki sifat pekerja keras dan paham akan tugas atau pekerjaan yang di kerjakan. Motivasi diartikan sebagai kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Tannady, 2017:188).

Diharapkan dengan motivasi kerja ini setiap organisasi mampu mencapai

tujuannya, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai. Hal ini dapat diartikan apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya, sebaliknya apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Motivasi kerja perlu diterapkan sebagai faktor pendorong karyawan agar bekerja lebih semangat. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah membuat karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerjanya cenderung akan menurun.

Lingkungan kerja juga mempunyai peran yang penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berarti suatu keadaan yang ada di dalam organisasi baik lingkungan sosial, lingkungan fisik dan lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai tempat kerja karyawan baik *indoor* (di dalam gedung) maupun *outdoor* (Busro, 2017:302). Ruang yang berada di dalam gedung seperti ruang pimpinan, ruang tunggu, ruang tamu, ruang rapat, ruang kerja, ruang sholat, ruang makan. Ruang *outdoor* seperti halaman kantor, halaman parkir, lorong, taman, lapangan olahraga, tempat pembuangan sampah.

Selain lingkungan fisik, terdapat lingkungan sosial yang merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi. Lingkungan sosial yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena dari kenyamanan ini timbul rasa semangat untuk bekerja. Lingkungan sosial dapat berarti fisik dan non-fisik, fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, pemilihan cat untuk tembok,

pengaturan ventilasi udara, kelembaban ruangan, dan kebersihan. Sedangkan untuk non-fisik seperti, suasana kerja karyawan, kesejahteraan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan. Lingkungan virtual, lingkungan ini memiliki sifat abstrak sebab keberadaannya terletak pada jaringan internet. Lingkungan virtual terdiri beraneka informasi sosial, seperti *website*, *google* serta mesin pencari lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh karyawan maupun bagi organisasi (Busro, 2017:303).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Kinerja adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya (Hery, 2019:21). Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Menurut Gibson (dalam Notoadmojo, 2009:124). Sedangkan menurut Stoner (dalam Notoadmojo, 2009:125) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Baik Gibson maupun Stoner berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Kinerja organisasi terukur dari kinerja karyawannya, suatu standar

memiliki ukuran minimal atau maksimal sebagai indikator ketercapaiannya.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jl. Kalimantan No. 72 Kabupaten Cilacap. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Tugas dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil meliputi a) menyiapkan penyusunan dan pengkoordinasian rencana teknis pelaksanaan operasional di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta kebijakan teknis di bidang ketatausahaan, b) menyiapkan pengoordinasian program dan kegiatan, c) menyiapkan pengelolaan keuangan, d) menyiapkan pengelolaan kepegawaian, e) menyiapkan pengelolaan rumah tangga dan aset, f) menyiapkan kerjasama dan kehumasan, g) menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, i) menyiapkan evaluasi dan pelaporan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, j) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya, k) memberikan Nomor Induk Kependudukan (NIK) bagi anak yang baru lahir, l) melaksanakan pendaftaran dan pencatatan, memeriksa dan meneliti berkas pencatatan, serta mengelola perubahan status kewarganegaraan.

Berkaitan dengan motivasi dan lingkungan, terdapat fenomena seperti banyaknya kejadian dimana pencatatan nama, NIK, dan tanggal lahir pemohon yang salah tidak sesuai dengan berkas yang sudah diajukan, fenomena berikutnya seperti target pelayanan tidak tercapai misalnya terdapat 300 antrian sementara yang terealisasi sebanyak 250 antrian. Kemudian, untuk mengurus akta kelahiran atau surat-surat penting lainnya terkadang mengalami maintenance sistem sehingga

pelayanan menjadi terganggu. Gejala yang berkaitan dengan lingkungan seperti tata ruang kantor juga sangat berpengaruh, karena penataan ruangan yang rapih dan kondusif, refresentatif dari hasil kinerja para karyawan. Suasana di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sendiri terbilang cukup ramai, terkadang antrian terlalu panjang mengulur dan berdesakan di dalam ruangan pelayanan maupun di ruang tunggu. Ruangan yang kurang luas serta tercampur menjadi satu antara loket nomor antri, layanan e-ktip, akte kelahiran membuat suasana menjadi lembab dan tidak kondusif. Halaman parkir tidak sepadan dengan jumlah pengunjung yang datang, sehingga kalau sudah lewat jam 9 sudah penuh atau sulit untuk memarkirkan kendaraan. Lorong gedung yang seharusnya dijadikan tempat berjalan justru berubah alih fungsi menjadi tempat antrian. Berdasarkan substansi masalah di atas, diambil sebuah penelitian berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap”.

### **Tinjauan Pustaka**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Astuti, 2007:3.39). Ardana *et al.* (2012:5) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.

Motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Tannady, 2017:188). Dengan kata lain

motivasi menjelaskan kenapa sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya.

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoatmodjo, 2009:115). Ardana *et al.* (2014:193) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Teori motivasi telah dikembangkan untuk membantu memahami lebih baik tentang berbagai kebutuhan yang dimiliki sumber daya manusia, salah satunya ialah teori McClelland “tiga kebutuhan”. McClelland dalam Tannady (2017:196) teori McClelland berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan manusia yaitu: a) Kebutuhan akan pencapaian, ialah keinginan yang kuat dari manusia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik/efektif/optimal atau lebih efisien dibandingkan hasil pekerjaan sebelumnya, b) Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat mengendalikan, memengaruhi orang lain dan bertanggungjawab atas suatu pekerjaan tertentu, c) Kebutuhan akan hubungan, yaitu keinginan yang kuat dari manusia untuk berinteraksi dengan sesama manusia, memiliki hubungan sosial dan membangun komunikasi dengan sesama manusia.

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Busro, 2017:301). Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai

tempat kerja karyawan baik *indoor* maupun *outdoor*. Lingkungan virtual adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaan di dalam jaringan internet, seperti *web*, *google*, *whatsapp group*, *facebook group* dan media internet lainnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, sebab lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2008:190).

Indikator penentu kondusifitas lingkungan kerja fisik terutama lingkungan *indoor* (Busro, 2017:304) adalah:

- 1) Kebersihan lingkungan
- 2) Keberadaan pengatur suhu ruangan
- 3) Penataan ruangan
- 4) Pencahayaan
- 5) Keberadaan *hotspot* dan *wifi*

Indikator lingkungan kerja sosial termasuk lingkungan virtual (Busro, 2017:304) antara lain :

- 1) Tingkat keakraban
- 2) Sistem sosial kekerabatan yang dibangun
- 3) Karakter dan kepribadian mayoritas anggota
- 4) Sarana komunikasi yang digunakan

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012:5). Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela 2012:6). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017:154).

Menurut Simanjuntak (dalam Tannady 2017:154) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.

### Penelitian Terdahulu

1. Agus Wijaya (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo”, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda menghasilkan nilai F sebesar 36,873, ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kinerja pegawai.
2. Islahiyatul Mukhlisoh (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

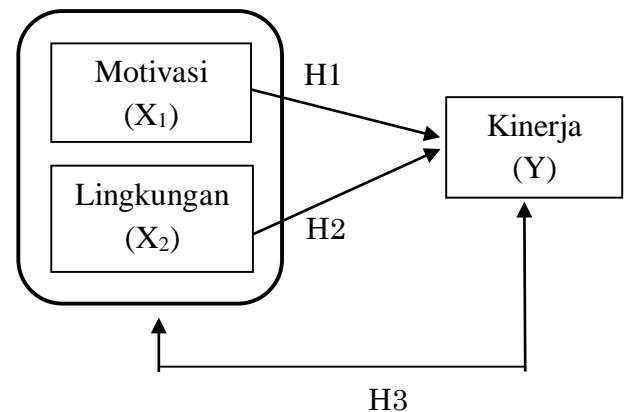
Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten”, menunjukkan bahwa motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi banten memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai motivasi (x) kerja yaitu sebesar 73% sedangkan nilai kinerja pegawai (y) yaitu sebesar 76%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, instrument yang digunakan adalah skala *Likert* dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan datanya.

3. *Rodi Ahmad Ginanjar* (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan persentase pencapaian nilai lingkungan (x) sebesar 69,22% sedangkan nilai kinerja karyawan (y) sebesar 79,20%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan statistik korelasi.

### Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan organisasi. Perkembangan suatu organisasi sangatlah bergantung pada tenaga kerja yang ada di organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya.

Gambar 1  
Kerangka Berpikir



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
- H<sub>0</sub> : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
- H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

**Hakim, Meinunik Alfiyah**

karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

$H_0$  : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

### Metode Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian (Sujarweni, 2015:71). Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap yang berlokasi di jalan Kalimantan No. 74, Karang Lor, Gunungsimping, Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap. Penelitian ini terdiri dari: motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Perhitungan dan analisa statistik dilakukan dengan SPSS versi 16.0.

Penelitian menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap yang berjumlah 63 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode yang digunakan untuk menganalisis pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validitas dan reliabilitas
2. Uji asumsi klasik
3. Analisis regresi berganda dengan rumus (Sujarweni, 2015:159).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

di mana:

Y = kinerja karyawan

X1 = motivasi kerja

X2 = lingkungan kerja

b1 = koefisien motivasi kerja

b2 = koefisien lingkungan

kerja

a = konstanta

e = *standard error*

### 4. Pengujian hipotesis

### Hasil Dan Pembahasan

Faktor – faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap adalah Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Diduga faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap adalah faktor Motivasi ( $X_1$ ). Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linier berganda.

Untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap, maka dapat dilihat dari hasil parsial untuk masing – masing variabel:

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh t hitung 6,874 > dari t tabel 1,67 dan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Dibuktikan oleh hasil pengolahan dan komputerisasi

dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh  $t$  hitung 2,464 > dari  $t$  tabel 1,67 dan nilai signifikansi  $0,017 <$  dari 0,05.

3. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai  $F$  sebesar 228,959 > dari nilai  $F$  tabel yakni 3,15, ini menunjukkan persentase nilai yang besar bagi kinerja karyawan.

Dalam hasil uji parsial masing – masing variabel, maka hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis  $X_1$  diperoleh bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan hubungan, karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap merasa dengan membangun hubungan kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih ringan dikerjakan, serta untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai.
2. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis  $X_2$  diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebersihan lingkungan, dengan lingkungan yang bersih para karyawan akan merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain kebersihan lingkungan, penataan tempat kerja dan suhu ruangan juga baik, ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

3. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hasil uji  $F$  (simultan) diperoleh bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demi terciptanya karyawan yang mempunyai jiwa semangat kerja, setiap organisasi memerlukan upaya-upaya yang dapat mendorong karyawannya menjadi seseorang yang memiliki sifat pekerja keras dan paham akan tugas yang di kerjakan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hal ini terlihat dari jawaban responden atas

**Hakim, Meinunik Alfiyah**



kuesioner yang diedarkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel motivasi dinyatakan diterima karena dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

- b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hal ini terlihat dari jawaban responden atas kuesioner yang diedarkan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
  - c. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Hal ini terlihat dari hasil uji F hitung yang telah dilakukan.
  - d. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap menurut responden adalah Variabel Motivasi.
- 2. Saran**
- a. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan apresiasi berupa penghargaan khusus atau *reward*, sehingga menimbulkan dorongan dari dalam diri sendiri untuk bekerja dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.
  - b. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara pemerhatian hubungan kerja antar karyawan agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

diluar variabel motivasi dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, Rifelly Dewi. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPS*. Yogyakarta: Start Up.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suwatno dan Donni Juni P. (2018).  
*Manajemen SDM Dalam  
Organisasi Publik Dan Bisnis.*  
Bandung: Alfabeta.

Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia.*  
Yogyakarta: Expert.

**Sumber Publikasi Pemerintah Online:**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Cilacap. (2018). Perubahan Atas  
Peraturan Bupati Cilacap Nomor  
116 Tentang Kedudukan, Susunan  
Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta  
Tata Kerja Dinas Kependudukan  
dan Pencatatan Sipil Kabupaten  
Cilacap (Perbup Nomor 31 tahun  
2018).Cilacap: Disdukcapil.  
Diakses dari  
[http://disdukcapil.cilacapkab.go.id/  
informasi-publik/informasi-setiap-  
saat/produk-hukum/.pdf](http://disdukcapil.cilacapkab.go.id/informasi-publik/informasi-setiap-saat/produk-hukum/.pdf)