

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua

Sian Linda Lerebulan

*Dosen Prodi Manajemen, STIE Port Numbay Jayapura

Abstract: This research is an ex-post facto research, because it only discloses data on events that have already taken place and already exist in the respondents without giving treatment or manipulation to the variables studied. The number of samples used in this study were 68 people. The results of the analysis show that the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. This shows that a good work environment and work motivation will support the implementation of one's work as expected. While partially the work environment has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. This shows that motivation is related to the level of effort made by a person in pursuing a goal, motivation is closely related to worker satisfaction and results in good performance.

Keywords: work environment, work motivation, performance.

Abstrak: Penelitian ini adalah penelitian berupa ex-post facto, karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang di teliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kata-kata Kunci : Lingkungan kerja, motivasi kerja, Kinerja.

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*)

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja

dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Nitisemito (1996) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi tersebut dapat berupa material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan lingkungan fisik dimana setiap karyawan dapat memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

Suatu 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, 2007).

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi. Sedangkan disiplin dimaksudkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik, bukan atas paksaan.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Dinas Kesehatan Provinsi Papua memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan dibidang kesehatan.

Dinas Kesehatan sebagai salah satu sub sistem kelembagaan Pemerintah Provinsi Papua yang merupakan satuan organisasi di lingkungan pemerintah Provinsi Papua. Dinas Kesehatan adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang Kepala Dinas (Kadin) yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur yang memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu sebagai aparatur pemerintah senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia aparatur dalam pelayanan administrasi publik serta harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintah perlu mendapat respon yang signifikan

Kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila pihak Dinas Kesehatan Provinsi Papua memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif. Selain itu, pihak Dinas Kesehatan Provinsi Papua juga perlu terus berupaya meningkatkan motivasi para pegawainya sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi, dengan beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasan uraian tugas, dan keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai.

Disisi lain, sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Pada aspek kualitas, nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal. Sedangkan pada aspek efisiensi, belum sepenuhnya tercapai, baik dari segi pemanfaatan waktu maupun biaya.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan

gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Nitisemito (1996) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Tohari (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Sarwoto (1991) bahwa faktor lingkungan kerja dimana kerja dilaksanakan dapat meliputi suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan serta fasilitas kerja.

a. Suasana kerja (*Non physical working environment*)

Dalam sistem administrasi dan manajemen menekankan bahwa untuk dapat menciptakan suasana kerja karyawan yang lebih bergairah maka perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang baik dalam perusahaan. Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tidak tersusun dengan baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiensi pelaksanaan mekanisme kerja.

Lingkungan kerja yang baik dalam hal ini merupakan suatu keadaan yang mencerminkan terciptanya harmonisasi hubungan kerja antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan dalam suatu perusahaan yang ditandai dengan adanya kejelasan uraian tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam perusahaan.

Margiati (1999) memberikan penjelasan mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja yang ada dalam organisasi yang dapat menimbulkan perasaan tertekan pada pegawai, yang berakibat pada menurunnya gairah kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai tersebut. Beberapa komponen tersebut antara lain adanya tugas atau tanggung jawab yang berlebihan yang diberikan kepada pegawai, adanya hubungan yang kurang

harmonis dengan atasan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, termasuk kurangnya seorang pegawai dalam mendapatkan tugas dan tanggung jawab dari organisasi.

Lebih lanjut, Siagian (2005) menjelaskan bahwa dari beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan dalam diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan adalah ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang kurang baik dalam organisasi.

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dalam organisasi yang menceminkan hubungan antara orang-orang atau pegawai yang ada di suatu organisasi dalam hubungannya dengan uraian tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi.

b. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas adalah:

- Tata ruang yang tepat
- Cahaya dalam ruangan yang cukup bagus
- Suhu dan kelembapan yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan kegiatan adalah perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia, seperti fasilitas meja, telepon, buku dan bahan referensi serta fasilitas penunjang lainnya yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam pelaksanaan kegiatan kerja dapat menyebabkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat dihindari hal-hal yang dapat menghambat jalannya pekerjaan, seperti fasilitas dan peralatan yang harus dijaga keharmonisannya, serta tetap teratur dan sebagainya.
- b. Dengan memperhatikan lingkungan kerja maka kondisi organisasi dalam melaksanakan proses kegiatan kerja akan dapat teratur dan lancar, dan hal-hal yang menimbulkan adanya keterlambatan-keterlambatan dapat dihindari.

c. Dengan memperhatikan lingkungan kerja terutama dengan penataan ruangan yang lebih teratur dan rapih serta dilengkapi dengan peralatan- peralatan yang cukup tersedia maka efisiensi pelaksanaan pekerjaan dapat terjamin.

Pada kenyataan orang akan lebih giat bekerja karena dilandasi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) *Sosial condition*, orang akan giat bila kondisi dalam organisasi menurut pandangannya memuaskan
 - b) *Association condition*, orang akan giat bekerja dalam organisasi dimana terdapat hubungan kerja sama dan saling pengertian yang baik antara pekerja dalam pelaksanaan tugas.
 - c) *Customary and conformity working condition*, orang akan lebih giat bekerja manakalah jalinan prosedur dan metode yang digunakan dalam organisasi sudah cukup jelas dan dikenal baik.
 - d) *Condition of communion*, orang akan lebih giat bekerja dalam suatu organisasi dimana dalam hubungan antara anggota-anggotanya terjalin erat didasarkan rasa persahabatan dan solidaritas yang baik.
- c. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang lengkap sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki motivasi bekerja lebih giat lagi. Atau dengan kata lain bahwa seseorang akan lebih giat bekerja manakalah fasilitas dan perlengkapan kerja yang ada dalam jumlah dan kualitas yang memadai.

Pengertian Motivasi

Suatu organisasi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Oleh karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, yang tentu saja sangat didukung oleh prestasi kerja yang baik sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu teknik ataupun cara yang digunakan pimpinan agar pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Istilah motivasi (*motivation*) sering dipertautkan dengan istilah 'motif' (*motives*). Dimana '*motives*' diartikan sebagai individu secara konsisten tentang dirinya atas keinginan atau penyebab ia bekerja atau melakukan sesuatu.

Pengertian motifyang dikemukakan oleh Manullang (1987) dalam bukunya Management Personalia sebagai berikut: "Motif adalah salah satu tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak".

Motif yang merupakan pendorong manusia untuk melakukan tindakan - tindakan dapat ditumbuhkan oleh seseorang dengan mempergunakan berbagai peralatan ataupun sarana yang sesuai dengan kebutuhan orang yang bersangkutan untuk dapat menumbuhkan motivasi seseorang atau bawahannya dalam bekerja.

Motivasi diartikan dalam berbagai versi oleh para ahli seperti menurut Gomes (1995), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja. Supardi dan Anwar (2002) mendefinisikan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Terry (2003) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Selanjutnya dikemukakan bahwa motivasi adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakannya. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Hasibuan (2009), tujuan dilakukan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan kesejahteraan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Fungsi motivasi menurut Nawawi (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah suatu motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktifitas yang lain
- 3) Motivasi merupakan pengatur ataupun tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Rao, (1996) Kekuatan organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi atau kinerjasuatu organisasi tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Kast & Rosenzweig (2002), kinerja meliputi seluruh tujuan usaha organisasi. Bagi manajer tingkat bawah, kinerja adalah sasaran yang membantu pencapaian keseluruhan misi. Untuk setiap unit organisasi tugas manajemen adalah mencapai kinerja yang diukur dengan kriteria yang relevan.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wibowo,2007). Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai,2006). Maka berdasarkan keseluruhan kegiatan dilakukan oleh organisasi, kinerja akan terdiri atas: kinerja organisasi, kinerja individu, pegawai,kinerja kelompok. Kinerja pegawai sebagai prestasi akhir dari seorang karyawan dan mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang dicapai, memiliki jangka waktu

dalam pencapaian target dan terwujudnya efisiensi dan efektivitas.

Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja didalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Organisasi kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana pegawai yang mempunyai kinerja tinggi atau mana pegawai yang kinerjanya rendah. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, personality, pembelajaran dan motivasi.

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas. Pelayanan publik tersebut yang menjadi bottom line dalam organisasi sektor publik, beberapa negara maju menggunakan strategi dan pendekatan yang berbeda-beda untuk memberikan pelayanan terbaik bagi warganya (Mahmudi, 2007).

Mengukur kesuksesan sektor publik tidaklah semudah mengukur kesuksesan suatu perusahaan bisnis. Untuk bisa mengukur sukses atau tidaknya organisasi sektor publik perlu diketahui beberapa hal penting berikut : (1) apa yang sebenarnya akan diukur, (2) Skala atau ukuran apa yang akan digunakan, (3) berapa toleransi kesalahan, (4) siapa yang akan mengukur, (5) untuk siapa informasi kinerja tersebut (Mahmudi, 2007).

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik adalah : (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, (2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai, (3) memperbaiki kinerja periode berikutnya, (4), memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, (5) memotivasi pegawai, (6) menciptakan akuntabilitas publik (Mahmudi, 2007).

Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian berupa *ex-post facto*, karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket)

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari berbagai bahan referensi maupun laporan lain yang telah dipublikasi dan ada relevansinya dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul melalui penggunaan tabel frekwensi (Sugiyono, 2005).

b. Analisis Statistik

b) Regresi linear berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variable kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. Model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sumber: Supranto, 1997})$$

Dimana:

- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- X₁ = Variabel Lingkungan Kerja
- X₂ = Variabel Motivasi Kerja
- b = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Faktor kesalahan

c) Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F. Jika $F_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, jika $F_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_i) secara parsial digunakan uji t. Apabila $t_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $F_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $F_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X₁) dan variabel motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,380	2,767		1,944	,056
1 Lingkungan Kerja	,163	,064	,235	2,563	,013
Motivasi	,307	,046	,609	6,633	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$1) Y = 5.380 + 0.163 X_1 + 0.307 X_2 + 2.767$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,380; artinya jika lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai sebesar 5,380.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,163; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,163. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,307; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%,

maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,307. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya.

a. Uji simultan

2) Uji simultan atau Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98,480	2	49,240	27,752	,000 ^b
Residual	115,328	65	1,774		
Total	213,809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2018

3) Hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua dapat

dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar $= 0.000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($F_{sig} 0.000 < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi

kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

b. Uji Parsial

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t (tsig) sebesar = 0.013 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (tsig 0.013 < 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t_{sig}) sebesar = 0.000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (t_{sig} 0.000 < 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel motivasi kerja (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua.

c. Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi (R square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variable X terhadap variable Y.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,444	1,33202

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2018

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.679 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 67,9%. Hubungan ini secara statistik tergolong kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011) bahwa hubungan yang tergolong kuat adalah antara 0,60 sampai 0,80. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,461, menggambarkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menerangkan variasi perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 46,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 53,9%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penciptaan baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut sarana fisik, penataan ruangan, lokasi organisasi atau instansi serta suasana kerja didalam sebuah instansi. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A., 1998. *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc. Graw Hill Inc., Singapura.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr., 1996. *Organization*. Edisi Kedelapan, Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustin Cardoso, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kelimabelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad, dan Heidjrachman Ranupandojo, 2003. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kast & Rosenzweig, 2002. *Organisasi dan Manajemen*, (Alih Bahasa: Hasymi Ali), Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Lado, A.A., & Wilson, M.C. 1994. Human Resources System and Sustained Competitive Advantage: A Competency Based Perspective, *Academy Management Review*. Vol. 11, No. 4. pp. 699-727.
- Lilik Khiriyah, 2010. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Luthans, Fred, 2002. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc., Boston.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Mannulang, 1987. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Margianti, L., 1999. Stress Kerja, Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya, *Jurnal Masyarakat dan Politik*, Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga, Surabaya.
- Moeljono, Djokosantoso, 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Nawawi, Hajari H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Nico Pabesak, 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kendari. *Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Haluoleo*, Kendari.

- Nitisemito, Alex S., 1996. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Jakarta.
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Seri Manajemen. No. 125. PT. Pustaka BinamanPressindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwono, S.W., 2005. *Psikologi Lingkungan*. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2000. *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*, Jon Wiley & Sons, Inc., USA.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihotang, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Solimun, 2004, *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan AMOS, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokompleks*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Spencer, Jr., Lyle M., and Signe M, Spencer., 1993., *Competence at Work: Models for Superior Performance.*, John Wily & Sons, Inc. New York.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Managerial: Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Sukanto, Rekso Hadiprojo & Indriyo, 2000. *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta. Supardi & Syaiful Anwar, 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2001. *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi ke – 6, Erlangga, Jakarta. Terry, George R., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Tohari (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Bandung. Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Rajawali Press, Jakarta.