

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rina Ari Rohmah

Abstrak

The purpose of this study was to determine the Work Motivation and Work Environment on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population in this study was the Civil Service Police Unit Rokan Hulu Regency, with a total sample of 84 people. The independent variables in this study are Work Motivation (X1), and Work Environment (X2), and the dependent variable is Performance (Y). Methods of data collection using questionnaires, observations, and interviews. The results showed that (1) Partial Tests between Work Motivation variables have a significant and positive influence on Employee Performance. This is evidenced by the t-test where Work Motivation count $7.063 > t$ table 1.663. (2) Partial testing between the Work Environment has a significant and positive effect on performance, this is evidenced by the t-test where the Work Environment T-count $3.407 > t$ table 1.663 and (3) the relationship simultaneously Work Motivation, and the Work Environment has a positive and significant effect which is proven with the F test the value of F-count $71.167 > F$ table 3.11. So the hypothesis which states that there is a significant influence of Work Motivation and Work Environment on employee performance is accepted.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Rokan Hulu

PENDAHULUAN

Dalam undang-undang Nomor 32 sebagai pengganti undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah merupakan wujud dari reformasi otonomi daerah dalam rangka untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pemberdayaan daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sejalan dengan undang-undang nomor 25 tahun 1999 yang berisi tentang keseimbangan dalam mengelola pemerintah pusat dan daerah, kedua undang- undang tersebut mengingatkan kita dengan seksama yaitu dapat mengubah pola tata pemerintahan atau merubah tatanan manajemen pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan terjadinya perubahan yang signifikan terhadap sistem yang ada dipemerintahan daerah dari sistem yang bersifat sentralistik menjadi desentralistik. Dengan diberlakukannya kedua peraturan tersebut pemerintah berharap agar dapat memberdayakan dan meningkatkan sektor ekonomi, mewujudkan sistem perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Dalam konteks ini terjadi pembagian wewenang yang jelas antara pemerintah pusat dan daerah dan dapat mendorong otonomi yang luas dan

nyata melalui penggunaan dana yang menjadi hak setiap daerah.

Perubahan tersebut juga mempunyai dampak terhadap Satuan polisi Pamong Praja yang awalnya sebagai perangkat wilayah mengalami perubahan menjadi perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokoknya membantu kepala daerah untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban umum serta menjalankan peraturan daerah. Sejak diberlakukannya peraturan tersebut, dalam pengelolaan dan peningkatan perekonomian diserahkan ke pemerintah daerah sehingga mewujudkan sistem yang berimbang antara keuangan pusat dan keuangan daerah. Hal ini mencerminkan adanya pembagian wewenang yang jelas antara pemerintah pusat dan daerah. Serta dapat memacu otonomi daerah yang luas dan nyata melalui penggunaan dana yang menjadi hak pemerintah daerah.

Sejalan pada pergeseran di dalam undang-undang tersebut, pada hakekatnya menuju upaya terwujudnya peningkatan kinerja yang optimal untuk dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada di daerah. Dalam pengelolaan sebuah organisasi, tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan sumber daya manusia

yang memadai, sehingga untuk menghadapi kondisi yang demikian dituntut mendorong penyempurnaan dalam berbagi sistem pengelolaan sumber daya manusia agar dapat hidup dan berkembang demi pencapaian tujuan organisasional.

Demikian pula dengan keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sebagai organisasi publik yang memiliki visi “Menjadikan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu Sebagai Institusi Yang Terbaik di Provinsi Riau dalam penyelenggaraan pemerintah dibidang ketentraman dan ketertiban

umum melalui *Good Enviromental Governace.*” harus mampu memberikan yang terbaik dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang tinggi diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu akan mampu mewujudkan situasi dan kondisi Kabupaten Rokan Hulu yang aman, tertib, terkendali dan kondusif.

Berikut ini mengenai gambaran target kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Perbandingan Rencana dan Realisasi Anggaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Target (Anggaran) (Rp)	Realisasi (Rp)
1	2013	11.505 .563.595	10.952.824.357
2	2014	13.471.954.594	13.221.292.034
3	2015	15.458.740.501	15.805.118.046
4	2016	14.340.239.340	14.278.307.800
5	2017	16.487..667.200	15.753.077.056

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa realisasi anggaran pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 dapat terealisasi dengan baik dalam pengelolaan anggaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Penyerapan alokasi anggaran Sesuai dengan target kerja yang sudah direncanakan. Satuan polisi pamong praja Kabupaten Rokan Hulu dapat mempertanggung jawabkan sesuai dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Riaupos.co (2013:12) Kualitas dan kinerja Satpol PP Rokan Hulu dalam menjalankan tupoksinya, dapat menjadi contoh teladan bagi kabupaten/kota di Riau bahkan di tingkat nasional. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) RI memberikan penilaian terhadap Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Rokan Hulu terbaik tingkat nasional. Penilaian itu didasarkan kualitas dan kinerja.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sebagai institusi *public service* yang memiliki fungsi pelayanan tentunya mempunyai akses besar dan tampaknya tidak terlepas dari perannya dalam menyikapi fenomena pengelolaan sumber dayanya. Mencari solusi tentang kinerja karyawan tampaknya merupakan tuntutan saat ini untuk memberikan pelayanan

kepada masyarakat Kabupaten Rokan Hulu khususnya secara efektif dan efisien. Penanganan masalah faktor kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan misi dan tugas pokok serta fungsinya.

Menurut pengamatan peneliti, ditemukan fenomena yang dialami pegawai terkait dengan kinerja, beberapa fenomena yang dimaksud yaitu: kurang pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu mengerti tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, kurang adanya inovasi, kurang keakuratan dalam bekerja dan kerja sama tim yang lemah.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya.

Abraham Spering dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan Motif didefinisikan

sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2010:34), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Rokan Hulu pada tahun 2018 anggota Satuan Polisi Pamong Praja memperoleh tunjangan resiko kerja dan juga didukung dengan asuransi kecelakaan kerja oleh BPJS ketenaga kerjaan.

Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti, ditemukan fenomena yang dialami pegawai terkait dengan kurangnya motivasi kerja, Beberapa fenomena yang dimaksud yaitu: kurang adanya dorongan dalam mencapai tujuan, semangat kerja yang rendah, kurang adanya inisiatif dan kreatifitas yang timbul dalam pribadi masing-masing pegawai, kurang menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Selain motivasi, Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena jenis dan lokasi pekerjaan dimana pegawai berada dan beraktivitas. Produktifitas pegawai bergantung pada tempat dan lingkungan tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktifitas. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong tingkat kinerja dipandang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, maka ada peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya bilamana kondisi yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa kinerja akan berkurang.

Menurut pengamatan peneliti, ditemukan fenomena yang dialami pegawai terkait dengan lingkungan kerja, beberapa fenomena yang dimaksud yaitu: bangunan tempat kerja yang kurang nyaman, peralatan yang tidak memadai dilihat dari jumlah pegawainya, fasilitas kerja yang tidak memadai sehingga proses kerja terhambat dan tidak selesai tepat waktu, kurangnya fasilitas angkutan dilihat dari kondisi jumlah pegawai untuk terjun kelapangan, kurangnya hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan kekeluargaan kurang ditanamkan masing-masing individu.

Studi tentang kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan misi dan tugas pokoknya, sehingga perlu diteliti faktor motivasi dan lingkungan kerja yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana lingkungan kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui Kinerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk Mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk melakukan rangkaian dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diintrestasikan dalam tingkah lakunya.

Amstrong (2008,236) dalam (Ekaningsih, 2012), mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang

untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:219).“Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010:79) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Nitisemito (2011:183) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan Sihombing (2010:134) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan 34 dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Kinerja

Wibowo (2012:08) Kinerja berasal dari pengertian performansi (*performance*), Sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun,

sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern menurut Simanjuntak (2009:72).

Notoatmodjo (2009:124) mendefinisikan kinerja sebagai tugas yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dengan fungsinya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuatitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Surtisno (2009:170) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
- H3 : Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

METODE PENELITIAN

Populasi

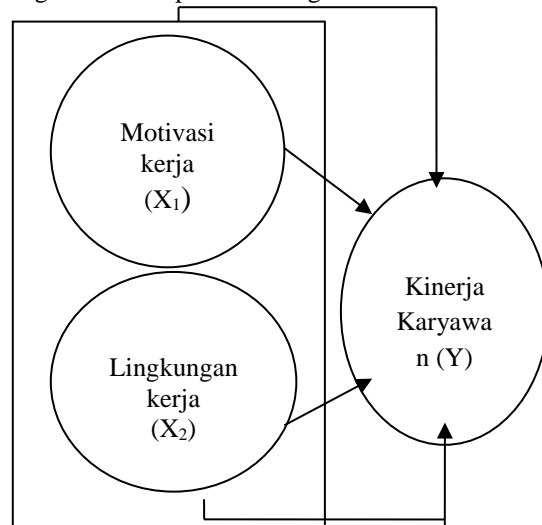
Jumlah Populasi anggota satuan polisi pamong praja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2018 sebanyak 513 orang

Sampel

Sampel yang akan diambil berjumlah 84 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Pengambilan sampel menggunakan teknik Pengambilan Sampel Acak Berdasar Area (*Cluster Random Sampling*), yakni teknik sampling secara berkelompok atau area tertentu

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

(Sugiyono, 2013:83). Tujuan metode *Cluster Random Sampling* antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari beberapa pernyataan dalam indikator motivasi yaitu Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreatifitas, Rasa tanggung jawab (Syahyuti 2010). Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel motivasi sebesar 83,8% dengan kriteria sangat baik. Hasil tertinggi pada pernyataan ke 10 yaitu Saya bertanggung Jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 87,8% dengan kriteria sangat baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 6 yaitu saya selalu semangat bekerja jika ada dorongan dari atasan dan rekan kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79 % dengan kriteria Baik. Dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Sedangkan Dari beberapa pernyataan dalam indikator lingkungan kerja yaitu Bagunan tempat

kerja, Peralatan yang memadai, Fasilitas, Tersedianya sarana angkutan, Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan Siagian (2014:56). Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 80,9% dengan kriteria sangat baik. Hasil tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 85,2% dengan kriteria sangat baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 4 yaitu Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,5 % dengan kriteria Baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

Beberapa pernyataan dalam indikator Kinerja yaitu Pemahaman atas Tupoksi, Inovasi, Keakuratan kerja, Kerjasama (Menurut Fadel 2009:195). Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel Kinerja sebesar 7,07% dengan kriteria Baik. Hasil tertinggi pada

pernyataan ke 2 dan 10 yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi dan Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 72,8% dengan kriteria Baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 5 yaitu Saya selalu mendiskusikan inovasi terbaru dengan pimpinan dan pegawai yang lain dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68 % dengan kriteria Baik. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta menjalankan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Uji Multikolinieritas

Asumsi klasik model regresi linier adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF dan toleransi. Apabila VIF kecil dari angka 10 atau nilai toleransinya diatas 0,1 maka model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

. **Tabel 2** Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.426	3.099		2.073	.041		
MOTIVASI KERJA (X1)	.541	.077	.593	7.063	.000	.636	1.572
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.190	.056	.286	3.407	.001	.636	1.572

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 18

Dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel independen berkisar 1,572, yang berarti tidak lebih dari angka 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 3 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.426	3.099		2.073	.041		
Motivasi (X1)	.541	.077	.593	7.063	.000	.636	1.572
Lingkungan Kerja (X2)	.190	.056	.286	3.407	.001	.636	1.572

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 18

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,426 + 0,541X_1 + 0,190X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

X₁ = Variabel independen (motivasi kerja)

X₂ = Variabel independen (Lingkungan kerja)

1. Nilai constant (Y) sebesar 6,426 artinya jika variabel motivasi dan Lingkungan Kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan berada pada angka 6,426.
2. Koefisien regresi X₁ (motivasi kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,541 yang artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,541. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat

hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi X₂ (Lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,190 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,190. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik *ordinary least square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.426	3.099		2.073	.041
Motivasi (X1)	.541	.077	.593	7.063	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.190	.056	.286	3.407	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 18

Dari tabel 4 dapat dilihat hasil tabel sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja (Hipotesis X1)

Nilai sig. untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,063 > t tabel 1,663, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang

berarti terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Hipotesis X2)

Nilai sig. untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,407 > t tabel 1,663, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang

berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis H3 yang

menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 5 Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1591.528	2	795.764	71.167	.000 ^a
	Residual	905.710	81	11.182		
	Total	2497.238	83			

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

B. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 18

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat diketahui nilai signifikansi untuk Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $71,167 > F$ tabel 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Dan hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798	.637	.628	3.344

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data olahan SPSS 1

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R square sebesar 0,637, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,7%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil data yang diolah pada Hipotesis yang pertama didapatkan jumlah persentase jawaban responden untuk variabel Motivasi kerja sebesar 83,8% dengan kriteria sangat baik. Hasil tertinggi pada pernyataan ke 10 yaitu Saya bertanggung Jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan dengan nilai

Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 87,8% dengan kriteria sangat baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 6 yaitu saya selalu semangat bekerja jika ada dorongan dari atasan dan rekan kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79 % dengan kriteria Baik. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} 7,063 > t_{tabel} 1,663$

Pada hipotesis kedua yaitu variabel Lingkungan Kerja didapatkan jumlah persentase jawaban responden sebesar 80,9% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada

kriteria sangat baik. Hasil tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan dengan nilai Tingkat Capaian Responden diperoleh sebesar 85,2% dengan kriteria sangat baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 4 yaitu Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja dengan nilai Tingkat Capaian Responden sebesar 74,5 % dengan kriteria Baik. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,407 > t_{tabel} = 1,663$.

Pada hipotesis ketiga yaitu variabel kinerja didapatkan jumlah persentase jawaban responden sebesar 7,07% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria Baik. Hasil tertinggi pada pernyataan ke 2 dan 10 yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi dan Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim dengan nilai Tingkat Capaian Responden diperoleh sebesar 72,8% dengan kriteria Baik, sedangkan paling rendah pada pernyataan ke 5 yaitu Saya selalu mendiskusikan inovasi terbaru dengan pimpinan dan pegawai yang lain dengan nilai Tingkat Capaian Responden sebesar 68 % dengan kriteria Baik. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten rokan hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 71,167 > F_{tabel} 3,11$.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan bahwa:

1. Motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu berada pada kondisi sangat baik.
2. Lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu berada pada kondisi sangat baik.
3. Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu berada pada kondisi baik.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} 7,063 > t_{tabel} 1,663$. Pengujian secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,407 > t_{tabel} 1,663$ dan hubungan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 71,167 > F_{tabel} 3,11$.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai salah satu caranya mendorong semangat pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Disarankan kepada pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk terus meningkatkan fasilitas pada lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu salah satu caranya menambah jumlah unit komputer agar bisa mendukung aktifitas kerja pegawai secara maksimal.
3. Disarankan kepada pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk terus meningkatkan kinerja pegawai salah satu caranya mengajak pegawai untuk mendiskusikan tentang inovasi-inovasi terbaru.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dan perbaikan dari penelitian ini sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang sama dengan metode penelitian yang sama maupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni can, Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal riset manajemen bisnis dan publik*
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd.,APU. , (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Februari 2012, volume 4 nomor 1, 4(Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*), 19–30.
- Rivai, Veizthal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Alex, Nitisemito. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema pustaka.
- Arida, Ayu. (2010). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Dr. Riduwan, M.B.A., (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E.,M.Phil., (2007). *Manajemen Kinerja–Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Agung Setiawan. (2013). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Permanasari, Ragil. (2013). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”. *Management Analysis Journal*. Vol. 2 No. 2. <http://journal.unnes.ac.id/atju/index.php/maj>.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Syahyuti 2010. Defenisi, variabel, indikator, dan pengukuran dalam ilmu sosial (Online),(<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasikerja.html>). Diunduh 10 Nopember 2018.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Aldo Herlambang, Gardjito dkk. (2014). pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Adv/a. (2013) Satpol PP Rokan Hulu Terbaik Nasional. <http://riaupos.co>, 02 desember 2013
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA)
- Robbins, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisaai, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica)*. PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Wibowo, Edi.2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi : Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Index kelompok Gramedia.