

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor**

### *The Influence of Work Motivation and Workenvironment on Employee Performance of The Bogor District Communication and Informatics Office*

Aditia Firmanto<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, aditiafirmanto@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstract**

*Bogor District Communication and Informatics Office is an institution responsible for the field of communication data and informatics in bogor city area. Related to its work, institutions need to create motivation and a good work environment to improve human resource performance, this aims to be able to carry out work activities in accordance with the goals that have been set. Therefore, the purpose of this study is to find out and analyze the influence of work motivation and work environment on the performance of employees of the Bogor district communication and informatics office. The method used in this study is a quantitative approach, which in its primary data collection is carried out by sampling techniques saturated with a sample number of 30 civil servants of bogor district communication and informatics office. Next, the data is then analyzed using descriptive analysis and multiple linear regressions. The results of this study showed that work motivation and work environment were in the good category with an average descriptive analysis result of 83% for work motivation variables and 78% for work environment variables, and employee performance in the high category by getting descriptive analysis result 81.7%. Partially work motivation affects employee performance by 12.7% and the work environment affects employee performance by 50.5%. Simultaneously work motivation variables and work environments affected performance by 63.2%.*

*Keywords: Employee Performance; Work environment; Motivation for work*

---

#### **Abstrak**

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor merupakan institusi yang bertanggung jawab mengenai bidang data komunikasi dan informatika daerah kota Bogor. Terkait dengan pekerjaannya, maka institusi perlu untuk menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia hal ini bertujuan untuk dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang dalam pengumpulan datanya primernya dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan PNS dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor. Selanjutnya, kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan hasil rata-rata analisis deskriptif sebesar 83% untuk variabel motivasi kerja dan sebesar 78% untuk variabel lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada kategori tinggi dengan mendapatkan hasil analisis deskriptif sebesar 81,7%. secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 12,7% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,5%. Secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 63,2%.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

---

## I. PENDAHULUAN

Produktivitas sumber daya manusia dari suatu organisasi didorong oleh salah satunya berupa motivasi kerja yang mendukung misalnya kebutuhan yang bersifat eksternal dan internal. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian penting dalam suatu organisasi yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk menciptakan produktivitas dalam bekerjasehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk memberikan dorongan mencapai kinerja yang maksimal, sebab terkadang dalam melakukan pekerjaan seseorang dapat jenuh dan bosan dalam bekerja sehingga kegiatan absen meningkat, kedisiplinan menurun, dan kinerja dalam bekerja kurang baik [1]. Menurut [2] kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan yang menjadi cerminan loyalitas pada organisasi dimana mereka kerja. Kinerja merupakan bentuk tanggung jawab dari seseorang kepada suatu pekerjaan. Menurut [3] untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kinerja karyawan dapat meliputi tingkat absensi atau kehadiran, disiplin kerja, kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu menurut [4] absensi karyawan merupakan salah satu tolok ukur metode pengembangan karyawan, jika tingkat absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan tetap menurun, maka metode pengembangan yang dilakukannya adalah baik. Namun, sebaliknya jika tingkat absensi karyawan tetap, berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah tingkat absensi karyawan. Jadi tingkat absensi dapat memengaruhi baik atau buruknya kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Berikut merupakan tabel absensi karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor untuk melihat gambaran kinerja karyawan padabulan Juni hingga Desember 2020.

Pada tahun 2018 mendapatkan hasil penilaian kinerja sebesar 90,21%, pada tahun 2019 mendapatkan hasil penilaian kinerja sebesar 91,34%. Selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 88%. dengan adanya penurunan hasil kinerja karyawan maka terdapat masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terhitung dari 48 karyawan yang bekerja di Dinas Komunikasidan Informatika Kabupaten Bogor pada bulan Juni setidaknya ada delapan orang yang izin, menurun menjadi satu orang pada bulan Juli. Kemudian pada bulan Agustus ada dua orang yang absen meningkat pada bulan September menjadi sebelas orang. Pada bulan November sebanyak duapuluh dua orang meningkat dan pada bulan Desember sebanyak duapuluh delapan orang. Maka dengan itu kantor memberlakukan sistem kerja yaitu 70% WFO dan 30 % WFH.

Dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah dilakukan penulis dengan beberapa karyawan Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bogor didapatkan hasil kemungkinan kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga memengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan kenaikan jumlah karyawan yang absen pada bulan November dan Desember. Berikut merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor menurut indikator kinerja karyawan berdasarkan hasil pra kuesioner yang telah dilakukan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### 21. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [5] Menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### 22. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya [6].

### 23. Lingkungan Kerja

Menurut [7] lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh

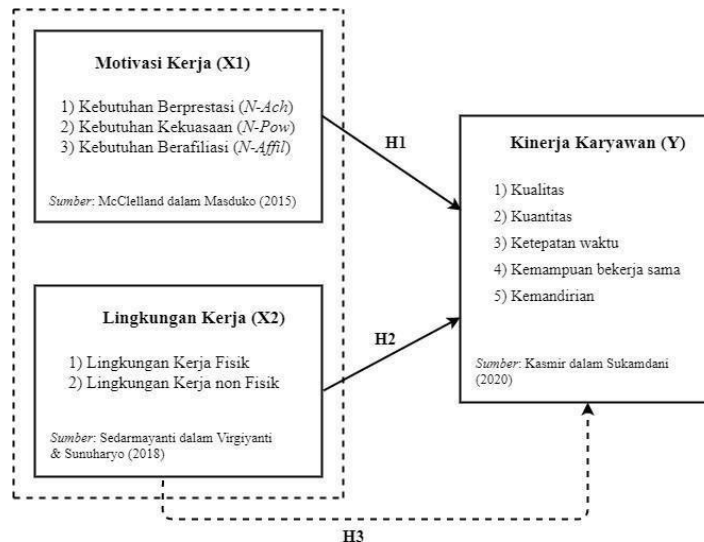
terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

#### 24. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam [8] bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

#### 25. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori dan dimensi dari setiap variabel yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Dari gambar kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis padapenelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 30 responden menggunakan metode *non-probability sampling* dengan kriteria yaitu karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan 5 skala. Kemudian metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Karakteristik Responden

Mayoritas responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 53%, dengan pendidikan terakhir S1/Diploma sebanyak 77%, dan mayoritas berusia 21-31 tahun sebanyak 60%.

#### 4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa persepsi responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Kemudian, hasil dari analisis deskriptif pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	%	Kategori
Motivasi Kerja	83%	Baik
Lingkungan Kerja	78%	Baik
Kinerja Karyawan	81,7%	Baik

Sumber: Data Olahan Data (2021)

#### 4.3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, yang mana hasil SPSS disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.486	0.225	
	Motivasi Kerja	0.194	0.120	0.223
	Lingkungan Kerja	0.395	0.083	0.655

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.2, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,486 + 0,194 X_1 + 0,395 X_2$$

Dari persamaan diatas, nilai konstanta (a) = 0,486 artinya, jika pada motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,486. Kemudian, nilai Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif, yaitu 0,194. Maka setiap peningkatan motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif, yaitu 0,395. Maka setiap peningkatan lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,395.

#### 4.4. Uji Simultan F

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Maka dari itu, hasil pengujian SPSS disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.993	2	112.997	23.135	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.873	27	4.884		
	Total	357.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Dari hasil SPSS diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 dan nilai f-hitung sebesar 23.135 atau lebih besar dari 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yang terdiri dri motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan bisnis.

#### 4.5. Uji Parsial T

Dalam pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Kemudian hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan padatable 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Parsial T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.486	.225		.138	.117
Motivasi Kerja	.194	.120	.223	1.821	.000
Lingkungan Kerja	.395	.083	.655	4.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0.000 atau  $< 0.05$  dan nilai thitung (1,821)  $>$  ttabel (1,703). Maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung (4,770)  $>$  ttabel (1,703) dan tingkat signifikansi 0,000  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka akan semakin baik hasil regresi tersebut, karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan padatable sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	0.617	0.585	2.308

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan hasil SPSS diatas diperoleh nilai R sebesar 0.795, kemudian nilai R tersebut akan digunakan untuk menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,795)^2 \times 100\% \end{aligned}$$

= 63,2%

Dari perhitungan tersebut, hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 36,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor, dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor berada pada kategori baik. Lingkungan kerja di institusi dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor secara keseluruhan berada pada kategori baik. Kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor berada pada kategori baik. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor.

### 5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, beberapa saran yang peneliti ajukan antara lain:

- a) Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai pernyataan variabel motivasi kerja mendapatkan persentase terendah pada pernyataan "Saya suka dalam mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu", diharapkan perusahaan menciptakan media untuk karyawan salah mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama seperti diskusi atau bekerjasama group. Cara ini dapat menjadi media untuk karyawan saling memberikan masukan kepadakaryawan lain agar dapat saling mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.
- b) Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja mendapatkan persentase terendah pada pernyataan "Suara bising di sekitar lingkungan kantor dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja". Diharapkan perusahaan lebih memerhatikan sumber suara bising tersebut agar ditiadakan. Dengan begitu karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas dan karyawan tidak merasa terganggu.
- c) Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan mendapatkan persentase terendah pada pernyataan "Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan". Diharapkan perusahaan sering melakukan evaluasi dan pelatihan kepada karyawan agar dapat membuat potensi dan kemampuan karyawan semakin meningkat. Selain itu terdapat persentase terendah pada pernyataan "Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain saat melakukan pekerjaan". Diharapkan perusahaan sering memberikan tugas yang dilakukan bersama-sama agar dapat melatih karyawan untuk menjalin komunikasi yang baik antar karyawan, diharapkan dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dapat membuat karyawan tidak mengalami kesulitan untuk mengerjakan tugas secara bekerjasama.

## REFERENSI

- [1] Hakim, & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global UIGM Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1).
- [2] Fitri, M. A., & Artanti, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2, 154-162.
- [3] Nurseta, A. A. (2018). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Pada Kinerja Karyawan Pada PT Trio Utama. *Skripsi*.
- [4] Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PY Chubb General Insurance Palembang.

- [5] Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama ed.). Yogyakarta: PT Gava Medika.
- [6] Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Surwadi, M. P. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- [8] Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

