



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

Serlia Raflesia Lamandasa¹, Tabita R. Matana², Ni Kadek Nofi Narayanti³
¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik sampel menggunakan non probability sampling dengan jumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dan di analisis dengan rating scale dihubungkan lalu di tarik satu kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sama sama memiliki pengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Kinerja pegawai akan meningkat apabila adanya lingkungan kerja yang mendukung dan instansi dapat memotivasi pegawai sehingga pegawai dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi, kinerja pegawai.



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu maroso, Poso, Sulawesi Tengah Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI:

serlia@unsimar.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL:

Diterima:

15 April 2024

Disetujui:

01 Juni 2024

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang menjadi penentu tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia menjadi asset yang harus diperhatikan untuk ditingkatkan secara efektif dan efisien agar dapat menciptakan kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, lembaga institusi perlu menciptakan kondisi dan situasi yang membantu dan mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan, khususnya dalam hal kinerja. "Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi" (Alexandro Hutagalung, 2022).



Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

Suatu organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja pegawai, antara lain adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Nasution, 2022, lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya, hal ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya. Secara sederhana dapat disimpulkan pegawai akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Menurut (Lamandasa et al., 2022) Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pegawai yang merasa nyaman dan aman saat melaksanakan pekerjaan cenderung akan memiliki stress kerja yang rendah sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi. Selain lingkungan kerja, perubahan kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh Motivasi kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi juga menjadi penentu apakah pegawai dapat bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Fauzi et al., 2023) “motivasi merupakan suatu kondisi yang menjadi dukungan atau dorongan kepada individu untuk melakukan sebuah perbuatan atau kegiatan, yang di lakukan secara sadar”. Dengan kata lain motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengarahkan untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Rizal & Radiman, 2019) dan (Yanuari, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Lingkungan Kerja

Menurut (Dariansyah et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan komponen alat pekas dan bahan yang ada di lingkungan sekitar dimana para pegawai bekerja, baik metode kerja, perorangan ataupun kelompok. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja dalam perusahaan yang disediakan oleh manajemen perusahaan. Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di dekat pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Lingkungan kerja seharusnya dapat mendukung kinerja pegawai agar pegawai tidak mengalami stress, kebosanan dan tidak fokus sehingga dapat membuat kinerja pegawai menurun. Menurut (Syiva et al., 2023) Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan dampak kerja yang menyenangkan, tenang, dan aman. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai secara emosional sehingga jika pegawai merasa senang dengan lingkungannya maka pelaksanaan tugasnya akan lebih baik dengan memanfaatkan waktu kerja yang efektif.

Menurut (Lamandasa et al., 2022) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. 2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang terlibat dengan hubungan antar pegawai di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun bawahan.

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

Seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik jika di dukung oleh suatu keadaan pada lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja di katakana sesuai atau baik dapat di lihat dari pegawai yang melaksanakan tugasnya secara aman, nyaman, sehat dan optimal. Menurut Mangkunegara (Ahmad, 2021) menerangkan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana meliputi :

1. Kebersihan Lingkungan yang bersih dapat memberikan rasa nyaman pada pegawai, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Pertukaran udara yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman, dan dapat menyehatkan badan sehingga memberikan kesegaran, sehingga semangat kerja dapat meningkat.
3. Penerangan, Tersedianya penerangan yang cukup tetapi tidak berlebihan (membuat silau) akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teliti.
4. Temperatur Untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda,
5. Kebisingan, Kebisingan dalam ruangan harus dapat di sesuaikan dengan pekerjaan, karena hal ini dapat mempengaruhi konsentrasi seseorang. Sedangkan faktor non fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu hubungan yang terjalin antara pegawai dengan atasan, pegawai satu dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaan guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

Menurut Nitisemito dalam (Amalia, 2018) ada tiga indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Suasana kerja dimana keadaan yang ada disekitar tempat bekerja pegawai yang dapat mempengaruhi terlaksananya pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai betah dalam pekerjaannya

yaitu hubungan dengan rekan kerja yang baik dan harmonis, sehingga pegawai dapat bertahan dan tetap tinggal dalam satu organisasi

- 3) Tersedianya fasilitas kantor Suatu pekerjaan harus didukung dengan peralatan kerja yang baik dan lengkap, sehingga dapat menunjang pekerjaan menjadi lancar dan selesai tepat waktu.

Motivasi Kerja

Menurut (Zahratulfarhah et al., 2022) Motivasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan intensitas, kegigihan, dan arah seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Malikhah et al., 2023) Motivasi merupakan kebutuhan yang dimiliki individu, yang dapat dijadikan suatu dorongan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut (Hustia, 2020) Motivasi merupakan aspek pendorong yang mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan pengertian Motivasi kerja yang dipaparkan oleh penulis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam mencapai tujuannya.

Menurut Suhariadi dalam (Saputra, 2023) menjelaskan bahwa ada beberapa prinsip-prinsip dasar yang perlu diketahui dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi pegawai, yaitu sebagai berikut.

- 1) Memotivasi pegawai harus dimulai dari memotivasi diri sendiri
- 2) Selalu bekerja untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai
- 3)

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

Kunci untuk menunjang motivasi pegawai adalah dengan cara mengerti apa yang bisa memotivasi masing masing pegawai 4) Sadar bahwa mendukung motivasi pegawai merupakan proses, bukan tugas 5) Mendukung motivasi pegawai dengan menggunakan system organisasi (kebijakan dan prosedur).

Menurut pendapat (Agustini, 2019) motivasi sebagai proses psikologis yang terdapat pada diri individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu : 1) Faktor internal (faktor dari dalam individu) a. Usia atau kematangan pribadi b. Tingkat Pendidikan c. Kebutuhan d. Kepuasan kerja e. Keinginan dan harapan pribadi f. Kelelahan dan kebosanan 2) Faktor eksternal (faktor dari luar diri individu) a. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan b. Supervise yang baik c. Status dan tanggung jawab d. Kompensasi yang memadai e. Budaya organisasi. f. Adanya penghargaan atas prestasig. Peraturan yang berlaku Menurut (Khaeruman, 2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut : 1) Faktor-faktor individual a. Tujuan-tujuan (goals) b. Kebutuhan-kebutuhan (needs) 2) Faktor-faktor organisasi a. Gaji (pay), b. Keamanan pekerjaan (job security), c. Sesama pekerja (co-workers) atau kerjasama, d. Pengawasan (supervision), e. Pujian (praise).

Kinerja Pegawai

Menurut pendapat (Kawiana, 2020) kinerja adalah kumpulan pencapaian hasil kerja individu atau kelompok yang berhasil mencapai kesuksesan dalam mengembangkan produktivitasnya. Menurut (Malikhah et al., 2023) kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian individu secara menyeluruh selama periode tertentu yang sesuai dengan standar hasil kerja, kriteria dan target yang telah di tentukan.

Menurut (Lamandasa et al., 2022) ada beberapa manfaat dan tujuan dari kinerja yaitu sebagai berikut : 1) Sebagai acuan dalam menentukan keputusan yang digunakan untuk pretasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa. 2) Untuk menilai sejauh mana seorang pegawai dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. 3) Sebagai dasar evaluasi efektivitas segala kegiatan organisasi. 4) Sebagai bahan penentu untuk menyiapkan kebutuhan akan latihan bagi pegawai organisasi. 5) Sebagai indikator untuk mengevaluasi program latihan, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, efektifitas jadwal kerja dan pengawasan. 6) Sebagai alat untuk menciptakan motivasi kerja pegawai sehingga mencapai tujuan yang baik 7) Sebagai kriteria, seleksi dan penempatan pegawai 8) Sebagai wadah untuk menambah pengetahuan dan kecakapan pegawai.

Indikator kinerja pegawai Menurut (Hasibuan & Syaiful, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan menghasilkan atau mengerjakan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan organisasi dan seberapa baik pegawai dalam mengerjakan tugasnya
2. Kuantitas kerja seberapa banyak atau seberapa lama seorang pegawai mengerjakan tugasnya yang di lihat dari kecepatan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

3. Tanggung jawab, dapat dilihat dari kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas tugas yang diberikan.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional, yang dilakukan secara langsung terhadap suatu objek untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya mengenai objek tersebut. Data diperoleh dengan tes, penyebaran kuesioner, wawancara terstruktur, rekaman suara dan metode lainnya (Panjaitan, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang perilaku individu yang diamati dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan. Analisis data yang diperoleh melalui pendekatan deskriptif kualitatif dalam bentuk kata-kata, gambaran, atau perilaku dan tidak dinyatakan dalam bentuk bilangan dan angka statistik, tetapi menjelaskan atau menggambarkan situasi dan kondisi yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Pada Dinas, UMKM, dan perdagangan Kabupaten Poso dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang dengan pertimbangan pengambilan sampel yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di ruang lingkup kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso.

Analisis Deskriptif Kualitatif bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan dengan melaksanakan wawancara, mengedarkan kuesioner, membuat tabel-tabel, mengelompokkan dan menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dengan menggunakan tabulasi data. Teknik analisis data yang digunakan :

1. Pengumpulan Data Merupakan proses untuk mencari informasi atau fakta yang relevan dari berbagai sumber untuk analisis, penelitian atau pengambilan keputusan yang mencakup langkah-langkah seperti desain, pengumpulan, validasi, dan dokumentasi untuk memenuhi kebutuhan spesifik.
2. Reduksi Data Merupakan proses menyimpulkan data, mengurangi data, yang kemudian di pilah dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu, dan tema tertentu, tujuan dari reduksi data adalah untuk menyederhanakan data tanpa kehilangan informasi penting.
3. Penyajian Data Merupakan proses menyajikan informasi yang tergolong dalam data dengan cara yang mudah dimengerti dan relevan bagi kelompok sasaran atau pengguna tertentu. Hal ini melibatkan penggunaan berbagai jenis bagan, tabel, grafik, atau cerita untuk mengkomunikasikan pola, tren, serta hubungan dalam data secara efektif.
4. Pengambilan keputusan Merupakan proses memilih tindakan atau langkah untuk mencapai tujuan tertentu atau memecahkan masalah tertentu dari berbagai pilihan yang tersedia, termasuk mengevaluasi informasi, mempertimbangkan risiko dan memilih solusi terbaik untuk situasi tertentu.

Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini, proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan bentuk pernyataan menggunakan "Skala Likert" dengan cara menentukan skor jawaban dari pernyataan yang telah di jawab oleh responden, dimana

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan sugiyono (2017). Penilaian skala likert : Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

Hasil kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan kriteria pengukurang rentang skala (rating scale) untuk menilai tanggapan responden sebagai berikut :

Kriteria Pengukuran Variabel	
Skor Kriteria	
540 – 969	Kurang baik
970 – 1.689	Baik
1690 – 2.700	Sangat baik

Gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dapat dilihat dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan bobot pada kriteria pengukuran variabel.

Lingkungan kerja menunjukkan jumlah total skor hasil perhitungan lingkungan kerja sebesar 688 dan kinerja pegawai sebesar 740, jika di jumlahkan maka menghasilkan skor sebesar 1.428 dimana berada pada rentang skor 970 – 1.689 dengan kriteria “ Baik ”. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih optimal.

Motivasi menunjukkan jumlah total skor hasil perhitungan motivasi kerja sebesar 715 dan kinerja pegawai sebesar 740, jika di jumlahkan maka menghasilkan skor sebesar 1.455 dimana berada pada rentang skor 970 – 1.689 dengan kriteria “ Baik ”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tercipta pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai lebih semangat untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja akan meningkat.

Kinerja pegawai menunjukkan jumlah total skor hasil perhitungan lingkungan kerja 688, motivasi kerja sebesar 715 dan kinerja pegawai sebesar 740, jika di jumlahkan maka menghasilkan skor sebesar 2.143 dimana berada pada rentang skor 1690 – 2.700 dengan kriteria “ Sangat Baik ”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso, dimana skor hasil perhitungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai mencapai 1.428 yang berada pada skor interval 1.260 – 1980 dengan

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

kriteria pengaruh “ Baik ”. Temuan ini memberikan gambaran bahwa indikator- indikator lingkungan kerja termasuk kategori baik pula, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan suasana kerja pada kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso mampu membuat pegawai merasa aman dan nyaman, begitu pula dengan hubungan kerja antar atasan dan bawahan yang tercipta di kantor tersebut, rata rata responden sepakat bahwa hubungan kerja yang terjalin sangat harmonis namun fasilitas pendukung masih perlu di perhatikan karena masih banyak fasilitas kurang mendukung.

Hasil analisis data tersebut dapat diperjelas dengan hasil wawancara langsung dimana beberapa responden mengatakan bahwa suasana kerja pada Dinas koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso sudah baik, suasana kerja yang baik tersebut tercipta karena adanya budaya kerja yang baik, rasa kekeluargaan antar pegawai, kerja sama, dan saling mendukung satu sama lain. Hubungan kerja antar pegawai pun sudah cukup baik, hubungan kerja yang selalu harmonis dapat menciptakan kerja sama diantara pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal. Pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso selalu berusaha saling membantu satu sama lain, jika ada pekerjaan yang sulit dikerjakan atau sulit dipahami, mereka akan saling membantu untuk dapat menyelesaikan sehingga pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Meskipun kadang masih ada perdebatan karena perbedaan pendapat antara rekan kerja dan pimpinan tetapi hal tersebut bisa di atasi dengan komunikasi yang transparan antar pegawai. Namun lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso belum menunjukkan keadaan yang ideal, hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang kurang memadai seperti masih ada ruangan yang sempit, pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang baik, Komputer dan lemari penyimpanan berkas yang jumlahnya terbatas, atap yang sudah bocor sehingga menyebabkan ruangan menjadi lembab ketika hujan deras, dan toilet yang tidak berfungsi karena tidak tersedianya air bersih. Hal ini dapat mengganggu kenyamanan dan efektifitas pegawai saat bekerja, padahal fasilitas yang lengkap sangat dibutuhkan pegawai untuk dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja agar lebih optimal.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat secara garis besar lingkungan kerja memiliki pengaruh baik terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan baik dalam lingkungan fisik yang nyaman dan aman serta lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan sehingga pegawai dapat bertahan dan tetap tinggal dalam suatu instansi. kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka ketidaknyamanan pegawai akan beresiko terhadap kinerja yang menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lamandasa et al.,2022), (Amalia, 2018) dan (Ahmad, 2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini di ketahui bahwa motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

Perdagangan Kabupaten Poso, dimana skor hasil perhitungan mencapai 1.445 yang berada pada skor interval 1.260 – 1980 dengan kriteria pengaruh “ Baik ”. Temuan ini memberikan gambaran bahwa indikator-indikator motivasi kerja masing-masing pegawai termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selama ini dalam melaksanakan tugasnya setuju untuk mempertahankan motivasi kerjanya untuk mendapatkan promosi jabatan, penghargaan dan mencapai keberhasilan dalam bekerja. Hasil analisis data tersebut dapat diperjelas dengan hasil wawancara langsung dimana beberapa responden mengatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa pimpinan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, tetapi di sisi lain sebagian besar pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso merasa bahwa promosi yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan struktur yang ada, sehingga pegawai merasa termotivasi dengan promosi yang diberikan oleh atasan, promosi jabatan memberikan kesempatan besar bagi pegawai untuk dapat mengembangkan karir, meningkatkan tanggung jawab dan merasakan pengakuan atas kinerja mereka. Penghargaan yang diberikan juga sudah cukup baik, pegawai merasa lebih di hargai ketika diberikan pujian atau hanya sekedar ucapan terimakasih, namun masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh atasan masih kurang. Keberhasilan dalam bekerja terbukti dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja hal ini menjadi salah satu tujuan yang harus mereka capai dalam bekerja sehingga menjadi pendorong agar dapat bekerja lebih semangat.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan secara garis besar pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso memiliki motivasi yang tinggi, para pegawai selama ini selalu mempertahankan motivasi kerjanya untuk dapat memperoleh posisi jabatan yang lebih baik, mencapai penghargaan dan pengakuan serta keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan proses yang mengantarkan, mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih optimal, jika pimpinan mengetahui bagaimana cara agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat menjadikan dorongan bagi pegawai untuk dapat memenuhi tupoksi sebagai pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Sembiring, 2020) , (Khaeruman, 2021) dan (Agustini, 2019) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat mengarahkan seseorang menuju ketekunan untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini di ketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso, dimana skor hasil perhitungan mencapai 2.143 yang berada pada skor interval 1.980 – 2.700 dengan kriteria pengaruh “ Sangat Baik ”. Temuan hasil penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja sejalan dengan hasil penelitian kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sejalan dengan lingkungan kerja yang ada di kantor tersebut dan juga motivasi kerja bila di tinjau dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

dan tanggung jawab pegawai. Hasil analisis data tersebut dapat diperjelas dengan hasil wawancara langsung kepada kepala bidang dan staf, rata-rata responden menjawab bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso cukup baik, dapat dilihat dari segi kualitas yang diberikan pegawai rata rata menunjukkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan selalu dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan. Kuantitas kerja yang diberikan pegawai tergantung dari kualitas kerja setiap individu dan fasilitas yang mendukung pekerjaan itu sendiri, kemudian rasa tanggung jawab pegawai yang cukup baik karena adanya kesadaran akan tugas yang harus mereka kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka sendiri. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai, ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja dan motivasi sangat menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu (Hasibuan & Syaiful, 2018) , dan (Yanuari, 2021) , yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang layak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan kriteria baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas, Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso, lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan baik dalam lingkungan fisik yang nyaman dan aman serta lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan sehingga pegawai dapat bertahan dan tetap tinggal dalam suatu instansi.
2. Bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kriteria baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Motivasi yang dimiliki pegawai cukup tinggi, para pegawai selama ini selalu mempertahankan motivasi kerjanya untuk dapat memperoleh posisi jabatan yang lebih baik, mencapai penghargaan dan pengakuan serta keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sama sama memiliki pengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Kinerja pegawai akan meningkat apabila adanya lingkungan kerja yang mendukung dan instansi dapat memotivasi pegawai sehingga pegawai dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Daftar Pustaka

Agustini, F. (2019). strategi manajemen sumber daya manusia (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. lppm@uisu.ac.id

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

- Ahmad, A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17101>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Amalia, nurul mutiara risqi. (2018). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman. 046, 622–634.
- Dariansyah, Bima, T. ., A, A., & Fitri, A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fauzi, Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Systematic Literature Review. 6(2), 156–165.
- Hasibuan, siti maisarah, & Syaiful, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kawiana, i gede putu. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (ida bagus putu eka Suadnyana (ed.)). UNHI Press, Universitas Hindu Indonesia. [lppm@uisu.ac,id](mailto:lppm@uisu.ac.id)
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Lamandasa, serlia raflesia, Puspayanti, kadek ayu, & Matana, T. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kanto pengamatan pengairan daerah irigasi puna kiri. *Jurnal EKOMEN*, 19(4), 774–778.
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. *Jurnal EKOMEN*, 2006.
- Malikhah, I., Wulandari, dian yulis, & nst, jovani yolanda. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

Serlia Raflesia Lamandasa, Tabita R. Matana dan Ni Kadek Nofi Narayanti

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso

- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Panjaitan, S. (2017). *Metedologi Penelitian*.
- Rizal, said muhammad, & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saputra, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Siyoto, S., & Sodik, M. ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D*
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil' alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02, 43–60.
- Yanuari, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Zahratulfarhah, Mandasari, anggung rika, Rani, dhea septi, Maysaroh, Asyharul, M., & Afifah, zaqiyah nur. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>