

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Sripim Polda Bengkulu

*Hendra N.S. Tambunan  
Fahrudin Js Pareke  
Handoko Hadiyanto*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma

*Joni Raja Gukguk  
Fahrudin Js Pareke  
Nasution*

Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu

*Winry Vient Eka Deni  
Sigit Nugroho  
Praningrum*

Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012

*Posma Hutapea  
Ridwan Nurazi  
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

*Ida Ayu Made E.M.G.  
Sigit Nugroho  
Praningrum*

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)

*Kuswahyudi  
Fahrudin Js Pareke  
Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Bengkulu Utara

*Leny Dwi Jayanti  
Lizar Alfansi  
Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Merta Kusuma  
Willy Abdillah  
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Yudha Samba Wijaya  
Ridwan Nurazi  
Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu

*Martopan  
Fahrudin Js Pareke  
Sularsih Anggarawati*



# **The Manager Review**

**Jurnal Ilmiah Manajemen**

Penanggungjawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

**Dewan Redaksi:**

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Dartta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

**Staf Pelaksana:**

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN  
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS**

**Alamat Redaksi**

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu  
Telpon 0736-21170

# The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1979-2239



9 771979 223905

Volume 15, Nomor 4, Oktober 2013

## DAFTAR ISI

- Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu 571 - 582  
*Hendra Nata Sastra Tambunan*  
*Fahrudin Js Pareke*  
*Handoko Hadiyanto*
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 583 - 593  
Puskesmas Se- Kabupaten Seluma  
*Joni Raja Gukguk*  
*Fahrudin Js Pareke*  
*Nasution*
- Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu 594 - 603  
*Winry Vient Eka Deni*  
*Sigit Nugroho*  
*Praningrum*
- Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana 604 - 615  
Dekonsentasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012  
*Posma Hutapea*  
*Ridwan Nurazi*  
*Paulus Sulluk Kananlua*
- Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja 616 - 627  
Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu  
*Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri*  
*Sigit Nugroho*  
*Praningrum*
- Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja 628 - 641  
(Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)  
*Kuswahyudi*  
*Fahrudin Js Pareke*  
*Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur 642 - 649

Bengkuulu Utara

*Umar Dwi Jayanti*

*Umar Hilmans*

*Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja 650 - 664  
Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Memo Kusuma*

*Wahy Abdillah*

*Si Warsano*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja 665 - 673  
Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Endra Samba Wijaya*

*Endang Nurazi*

*Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi 674 - 683  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi

Bengkulu

*Martopan*

*Fahrudin Js Pareke*

*Sularsih Anggarawati*

# ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI BENGKULU

Martopan, Fahrudin Js Pareke, Sularsih Anggarawati

*Program Pascasarjana Magister Manajemen*

*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

*Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

## ABSTRACT

*The objective of this research is: (1) to analyze influence of individual characteristic toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; (2) to analyze influence of work environment toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; (3) to analyze influence of motivation toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; and (4) to analyze influence of individual characteristic, work environment, and motivation toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province. The study was a survey that took the samples from a population through questionnaire as a data collection tool. The types of the data used were primary data obtained from questionnaire and secondary data collected from information and data of reports, references, and documents available at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province. The population of the study was all employers of the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province equal to 56 respondents. The sampling collection method was census techniques, so that the number of the samples taken as an analysis unit was 56 respondents. The data analysis methods were descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of the data analysis show that first, the individual characteristic have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province, second, the work environment have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; third the motivation have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; and fourth the individual characteristic, work environment, and motivation have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province.*

**Key words:** *Individual Characteristic, Work Environment, Motivation, and Performance*

## PENDAHULUAN

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Keahlian dan kemampuan sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan keahlian dan kemampuan kerja yang tinggi maka diharapkan pegawai dapat mencapai kinerja yang

tinggi. Tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki seseorang pegawai tergantung kepada keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki keahlian yang tinggilah yang bisa memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam arti perlu adanya pegawai yang menghasilkan karya nyata, bersih, berwibawa, kreatif dan produktif, mempunyai dedikasi yang baik serta sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan administrasi pembangunan daerah yang telah ditetapkan dan dilaksanakan serta melakukan pemantauan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, harus didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas, sehingga akan tercapainya kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan penulis di lapangan, pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang belum menggunakan kemampuan, keahlian dengan maksimal. Seperti kurangnya kreatifitas dan inisiatif pegawai dalam bekerja dan tidak sesuainya disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak efektif dan efisien. Banyaknya waktu luang pegawai yang dimanfaatkan untuk mengobrol dengan teman sekerja. Serta masih ada kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi seperti kurangnya meubeler tempat pegawai bekerja sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Begitu juga pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu, para pegawai tidak bisa dipisahkan dengan lingkungan kerja, yaitu kondisi kerja yang nyaman yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pelayanan pegawai bagi para pegawai berupa penyediaan fasilitas pendukung pekerjaan yang memadai juga akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dengan adanya fasilitas pendukung tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena memperoleh kemudahan, dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Tetapi pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu tidak semua pegawai memperoleh pinjaman kendaraan dinas, padahal kendaraan dinas merupakan salah satu penunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kurangnya peralatan kerja seperti komputer bahkan yang rusak lamban diperbaiki serta penerangan yang kurang memadai dimana sering terjadinya mati lampu sehingga menghambat pekerjaan. Dan kurangnya kerjasama antara sesama pegawai sehingga adanya kelompok-kelompok kecil didalam organisasi yang terkesan tidak adanya kekompakan satu sama lainnya.

Selain Dua faktor yang mempengaruhi kinerja diatas Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan didasari pertimbangan bahwa *human resource* sebagai motor penggerak dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dalam hal ini perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari dalam diri seorang maupun dari orang-orang sekitarnya. Seperti, Motivasi seseorang mau bekerja karena selain adanya kesempatan, juga akan mendapatkan *salary* yang sebanding dengan apa yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Untuk motivasi kerja perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Motivasi merupakan pendorong yang kuat dalam meningkatkan kinerja, karena dengan motivasi pegawai mempunyai perhatian terhadap pekerjaan, bersemangat kerja, mempunyai tanggung

jawab yang besar, senang dan loyal terhadap pekerjaannya. Kreitner, dkk (2001) menjelaskan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu yang terdiri dari keahlian, kemampuan, kebutuhan dan sikap, lingkungan kerja serta Motivasi dan hubungan dengan kinerja pegawai. Adapun judul yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah "*Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu*".

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas, program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja yang optimal dapat tercapai bila seseorang memiliki kemampuan, kemauan dan usaha. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam penelitian ini. Karena perlu dikaji faktor-faktor yang menentukan kinerja dan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk membantu pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Apabila kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya optimal, maka kemungkinan besar kinerja keseluruhan juga optimal.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Ilyas (2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari:

1. Karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas.

### **Penelitian Terdahulu**

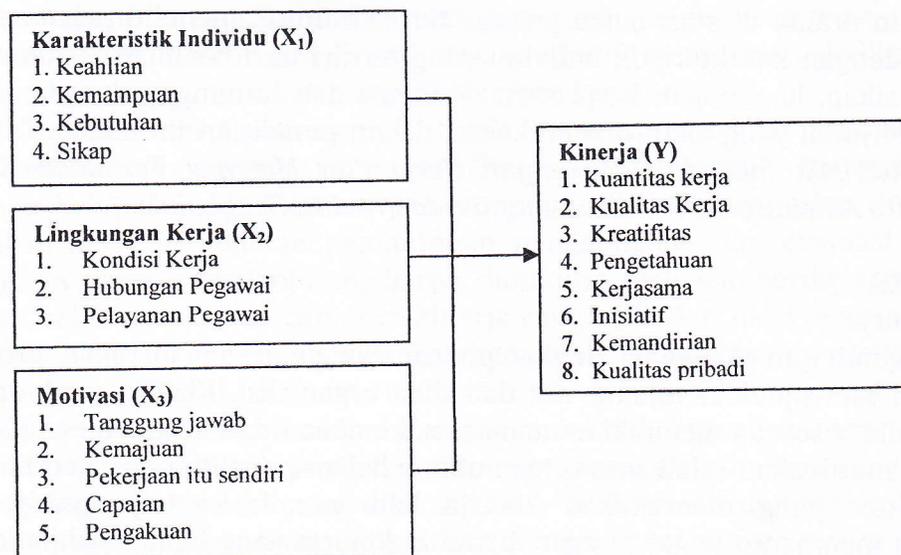
Okrotita (2006) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT Panamas Cabang Bengkulu". Dari hasil penerlitan ternyata gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Panamas Cabang Bengkulu.

Selanjutnya Misriani (2010) dalam penelitian yang berjudul "Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu". Dari hasil penelitian ternyata lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu.

Penelitian oleh Hadara (2009) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD M. Yunus Bengkulu". Dari hasil penelitian ternyata Karakteristik Individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan di instalasi rawat inap RSUD M. Yunus Bengkulu.

## KERANGKA ANALISIS

Secara sistematis kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat dalam mengumpulkan data. (Singarimbun, 1996). Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis, dibahas, dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 56 orang (tidak termasuk Kepala Biro dan Kepala bagian). Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dimana seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (daftar pertanyaan) yang disebarakan kepada pegawai. Variabel yang diukur adalah karakteristik Individu, lingkungan kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai. Daftar pertanyaan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan ditentukan skor. Penentuan skor dengan menggunakan skala ordinal. Menurut Umar (1997) berpendapat bahwa skala ini mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi, atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama.

Kuesioner yang disebarakan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
3. Alternatif jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3.
4. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

## Metode Analisis

### Metode Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif adalah metode analisa yang berupa uraian-uraian yang tidak menggunakan perhitungan statistik, tetapi menggunakan tabel-tabel. Metode analisa deskriptif akan menganalisis distribusi frekwensi, dan rata-rata (mean).

### Metode Kuantitatif

Metode Analisa Kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS. Independent Variable (variabel bebas) adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan Motivasi Dependent Variable (variabel tak bebas) adalah kinerja. Dengan demikian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi linear berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terpengaruh kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien Variabel  $X_2$

$b_3$  = Koefisien Variabel  $X_3$

$X_1$  = Variabel pengaruh karakteristik individu

$X_2$  = Variabel pengaruh lingkungan kerja

$X_3$  = Variabel pengaruh Motivasi

$e$  = error/ Variabel pengganggu

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi secara ringkas terangkum pada Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi**

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi (b)	t t-hitung	Sig.
1.	Karakteristik Individu	0,142	2,095	0,041
	Lingkungan Kerja	0,241	3,470	0,001
	Motivasi	0,778	11,219	0,000
2.	Konstanta (a)	8,399		
3.	F-hitung	55,866		0,000
4.	Korelasi (R)	0,874		
5.	Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )	0,763		
6.	Adjusted $R^2$	0,750		
7.	t-tabel	1,645		
8.	F-tabel	2,720		

Sumber: Hasil Penelitian 2013, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diperoleh persamaan regresi (*standardized coefficient*) sebagai berikut:

$$Y = 0,142X_1 + 0,241X_2 + 0,778X_3$$

Interpretasi hasil koefisien regresi pada persamaan di atas adalah

- 1) Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel karakteristik individu sebesar 0,142 memberikan makna bahwa karakteristik individu semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi ( $b_2$ ) variabel lingkungan kerja sebesar 0,241 memberikan makna bahwa jika kondisi lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi ( $b_3$ ) variabel motivasi sebesar 0,778 memberikan makna bahwa jika motivasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Dari hasil analisis data juga diperoleh koefisien korelasi berganda ( $R$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,874; yang berarti bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,750; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sebesar 75% dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu (kemampuan, keahlian, sikap, dan kebutuhan) pegawai maka mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari hasil penelitian juga terlihat bahwa masa kerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan yang relatif sudah lama bekerja, sehingga memiliki pengalaman yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, pegawai relatif mampu menciptakan kinerja walaupun belum optimal.

Sejalan dengan hasil tersebut, kemampuan dan keahlian pegawai mempunyai peranan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pegawai yang terampil, terlatih dan profesional tidak tercipta dengan sendirinya. Kemampuan melaksanakan pekerjaan dianggap sebagai nilai tambah seorang pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Namun, permasalahan yang muncul saat ini adalah bagaimana cara meningkatkan kemampuan pegawai agar mencapai sasaran yang diinginkan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan secara materi (fisik) dan immateri (non fisik). Lingkungan kerja secara fisik meliputi penataan ruangan, penerangan dan sirkulasi udara telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Sedangkan

lingkungan kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan lingkungan sekitar, dan sebagainya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui juga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, memiliki kecenderungan menghasilkan kinerja yang rendah dan sedang, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi sedang, kinerja yang dihasilkan bervariasi, artinya, kadangkala menghasilkan kinerja rendah, sedang dan tinggi. Untuk pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kinerja yang bervariasi.

Berdasarkan kedua hubungan tersebut, terlihat bahwa masalah sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan dan karakteristik yang kompleks, tidak dapat dikesampingkan begitu saja, apalagi untuk perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia. Permasalahan ini harus menjadi perhatian perusahaan secara serius. Apabila tidak disadari, justru hal ini akan menjadi *boomerang* bagi perusahaan yang bersangkutan.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diketahui bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika karakteristik individu (keahlian dan kemampuan) meningkat, lingkungan kerja semakin kondusif, dan motivasi pegawai dalam bekerja tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berkaitan dengan peranan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, implikasi hasil penelitian yang diambil adalah :

1. Perlu peningkatan karakteristik individu pegawai terutama berkaitan dengan keahlian, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan keahlian, kemampuan, dan keterampilan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Selain itu, faktor pengakuan dalam organisasi juga diperlukan agar, pegawai merasa diperlakukan secara adil, diperlakukan sebagai manusia, dan dihormati hak-haknya sebagai pegawai.
2. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai serta mendukung pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Selain itu, pengaturan ruangan kerja yang baik, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan ruangan yang baik juga penting untuk diperhatikan. Tujuannya adalah agar pegawai betah melaksanakan tugas-tugas di dalam ruangan, tanpa keseringan keluar ruangan karena merasa pengap. Selain itu, penciptaan hubungan kerja yang harmonis baik di antara sesama bawahan maupun antara bawahan dan atasan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dengan semakin baiknya hubungan kerja yang dibangun tersebut, akan terjalin sinergi dan kesatuan visi dan misi, sehingga tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai secara bersama-sama.
3. Meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama memberikan hak-hak pegawai sebagai *wanprestasi* atas apa yang telah dilakukannya kepada organisasi. Tujuannya

selain memenuhi kebutuhan pokok pegawai, juga meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai dan keluarganya. Selain itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaannya juga merupakan faktor pendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, profesionalisme dan kapabilitas sumber daya manusia hendaknya menjadi pertimbangan utama pegawai memperoleh pengembangan karier dalam pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Karakteristik individu pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu telah berada pada kategori baik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berada pada kategori baik dan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu telah berada pada kategori baik dan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara simultan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

## **Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni :

1. Agar karakteristik pegawai meningkat baik dari pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pemahamannya maka pemberian kesempatan kepada pegawai melalui program pengembangan diri, pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.
2. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai, dengan hubungan kerja yang harmonis, secara psikis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
3. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dengan memberikan hak-hak pegawai dalam hal kesejahteraan dan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan melalui pengembangan karier secara adil dan transparan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi, Perencanaan, Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- As'ad, Mochammad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Bernaddin dan Russel. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks

Cokroaminoto. 2007. *Menyusun Standar Kinerja Karyawan*. Wordpress.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pustaka Pelajar.

Gibson, James L. 1996, *Organization : Behaviour Structure Process*. Singapore. McGraw Hill.

-----, (2004). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Hadara. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.

Handoko, T. Hani dan Sukanto. 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi 2 Yogyakarta. BPFE UGM.

-----, 1996. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung.

Ilyas, Y., 2001, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Maholtra. 2003. *Research Business*. New Jersey. Prentice Hall

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

-----, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Repika Aditama

Marjo. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Balai Pustaka

Misriani. 2010. *Analisa Pengaruh, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.

Mursi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.

Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Balai Pustaka

-----, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta. Ghalia Indonesia.

-----, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Oktorita. 2006. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Panamas Cabang Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.

- vai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Jobbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap Bahasa Indonesia Jakarta. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- , 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Schuller, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktif*. Jakarta. Gema Insani Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Effendi. 1996. *Metodelogi Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Stoner, James A.F ; Freeman, Edward R. 1992. *Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Intermedia
- Sule dan Syaifullah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Andi.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian Ekonomi*. Jakarta. Ganessa Insani Press.
- Timple, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Umar, Husein. 1997. *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.