

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN KEMAMPUAN SEBAGAI VARIABEL
MODERATING DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU**

Muhammad Ali Al Ihsan¹, Zulkarnain Nasution²
^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu
E-mail : ¹maaihsan@gmail.com, ²zulkarnainnasution1974@gmail.com,

ABSTRACT

The background of this research is the implication and work motivation and work environment due to increasing employee work achievement. The objective of this research is to explain the influence of variable of Work Motivation and work environment simultaneously and partially on Employee Work Achievement. The research type is explanatory research. This research use saturated sampling. The instrument that used in this research is questionnaire which is distributed to 30 employees of the regional development planning agency Labuhanbatu regency. the results of the data using SPSS show that motivation on the moderating variable of ability has no effect on sig 0.901 > 0.05 and the work environment on the moderating variable ability has no effect on sig 0.944 > 0.05. In other words, work ability cannot be a variable that strengthens or weakens the variables of work motivation and work environment in influencing work performance. So it can be stated that work ability is not a moderating variable.

Keywords: Work Motivation, Work Environment. Work Ability, Employee Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan motivasi kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan prestasi kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan juga parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden di kantor BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu. Hasil data dengan menggunakan SPSS 20 bahwa motivasi terhadap variable moderating kemampuan tidak berpengaruh sig 0,901 > 0,05 dan lingkungan kerja terhadap variable moderating kemampuan tidak berpengaruh sig 0,944 > 0,05. Dengan kata lain bahwa kemampuan kerja tidak mampu menjadi variabel yang menguatkan atau yang melemahkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja bukanlah variabel moderating.

Kata Kunci : Motivasi kerja, lingkungan kerja. Kemampuan kerja, Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan organisasi, disesuaikan dengan tingkat latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:132).

Semakin meningkatnya segala aktivitas di kantor Bappeda dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai secara individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai. (Mathis & Jackson 2016:243). Usaha yang di curahkan meliputi motivasi dan lingkungan kerja selanjutnya faktor kemampuan individu meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya instansi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh penilaian prestasi kerja pegawai maupun motivasi kerja. Semua akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi. Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari penekanannya pada pengukuran tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan ASN yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Obyektivitas penilaian prestasi kerja ASN diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Prestasi kerja pada pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain yaitu motivasi, lingkungan kerja dan ketrampilan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal karena didukung oleh motivasi, lingkungan kerja, ketrampilan sehingga pegawai bisa meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi. Kemampuan pegawai yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu, Peningkatan atas pencapaian prestasi pegawai juga tidak terlepas dari upaya instansi dalam meningkatkan motivasi dan penyediaan lingkungan kerja para pegawai, kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kemampuan para pegawai dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Berdasarkan kenyataan tersebut maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian mengenai pengaruh

motivasi kerja dan lingkungan kerja dan sebagai variabel moderating variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja bermasalah dengan prestasi kerja pegawai dengan kemampuan sebagai variabel antara.

Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah penelitian yaitu: 1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan prestasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu, 2. Apakah ada pengaruh ketrampilan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu.3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

(Mangkunegara, 2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat diatas hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Notoatmodjo, 2016), untuk mencapai tujuan ini maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja: a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*) c. Sistem penilaian yang praktis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Munie, 2016) merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan non finansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:1. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan. 2. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas. 3. Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya. 4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu

tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Sutrisno, 2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut (Winardi, 2016:6) bahwamotivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Dari pendapat diatas maka motivasi yang tinggi yang ada pada pegawai merupakan modal bagi instansi untuk dapat mewujudkan prestasi pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi. Instansi dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai situasi dan kondisi instansi.

Dalam (Robbins, 2015:154) McClelland menyebutkan setidaknya ada 3 hal yang menjadi indikator adanya motivasi kerja seorang pegawai. Adapun ketiga indikator tersebut adalah: a. Kebutuhan akan kekuasaan, b. Kebutuhan akan prestasi, c. Kebutuhan akan afiliasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Menurut (Sedarmayanti, 2011:143) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dari pendapat diatas bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar para karyawan. Hal ini perlu digarisbawahi adalah situasi atau keadaan di sekitar pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Faktor-faktor lingkungan kerja Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut menurut (Tyssen, 2015:143): pertama fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Kedua gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. Ketiga hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Soetjipto, 2008:143) yaitu sebagai berikut: 1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik.

Kemampuan Pegawai

Menurut (Kadarisman, 2016) *Human capital* (peran pegawai) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

Menurut (Robbin dan Coulter, 2016) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok, yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan Intelektual (*intellectualability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kemampuan kerja dinyatakan sebagai seperangkat tindakan keras cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Bappeda Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:43) yaitu sejumlah 30 orang. Subyek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan penelitian. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi subyeknya adalah seluruh pegawai.

Analisis Regresi Linear

Menurut (Ghozali, 2012:122) MRA merupakan metode yang dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya (perkalian dua atau lebih variabel bebas). sebagai berikut:

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3ZX_1 + b_4ZX_2 + e$$

Keterangan :

Y= Prestasi Kerja Pegawai

a= Konstanta

X1= Motivasi Kerja

X2= Lingkungan Kerja

Z= Kemampuankerja

b1, b2, b3, b4, = Koefesien regresi

e = Standart error

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan indikator adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ indikator dinyatakan valid. Berdasarkan nilai $n=30$ dan tingkat Alpha adalah 5% (0,05) diketahui bahwa nilai r_{tabel} adalah sebesar 0.361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validasi

Variabel	Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0.624	0.361	Valid
	Motivasi kerja 2	0.746		Valid
	Motivasi Kerja 3	0.724		Valid
	Motivasi kerja 4	0.671		Valid
	Motivasi kerja 5	0.543		Valid
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja 1	0.479	0.361	Valid
	Lingkungan kerja 2	0.524		Valid
	Lingkungan kerja 3	0.562		Valid
	Lingkungan kerja 4	0.601		Valid
	Lingkungan kerja 5	0.508		Valid
Kemampuan Kerja	Kemampuan kerja 1	0.484	0.361	Valid
	Kemampuan kerja 2	0.463		Valid
	Kemampuan kerja 3	0.513		Valid
	Kemampuan kerja 4	0.588		Valid
	Kemampuan kerja 5	0.610		Valid
Prestasi Kerja	Prestasi kerja 1	0.386	0.361	Valid
	Prestasi kerja 2	0.465		Valid
	Prestasi kerja 3	0.435		Valid
	Prestasi kerja 4	0.378		Valid
	Prestasi kerja 5	0.502		Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel validitas hasil menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator- indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan *reliable* indikator adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach Alfa* hitung dengan nilai *Cronbach Alfa* hitung standar sebesar 0.600, dimana nilai *Cronbach Alfa* hitung $>$ *Cronbach Alfa* Standar (0,600) indikator dinyatakan *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Motivasi Kerja	0.657	0.600	Reliable
Lingkungan Kerja	0.748	0.600	Reliable
Kemampuan	0.698	0.600	Reliable
Prestasi Kerja Pegawai	0.723	0.600	Reliable

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai *Cronbach Alfa* hitung lebih besar dari nilai *Cronbach Alfa* standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel-variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

Asumsi Klasik

Pada pengujian ini akan dilakukan analisis atas asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang akan digunakan dan dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test dapat dilihat seperti pada Tabel :

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19383474
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.073
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.631

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0.631 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

UjiMultikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan meyakinkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi. Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai korelasi variabel eksogen terhadap variabel endogen yang menunjukkan nilainya lebih kecil dari 1. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi_kerja	.371	2.698
Lingkungan_Kerja	.407	2.457

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel bebas terhadap variabel terikatnya, nilai tersebut ditunjukkan dengan nilai VIF. Nilai tersebut lebih kecil dari 5, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel eksogen pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Glejser yang hasilnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.380	.902		1.529	.133
Motivasi_kerja	-.013	.063	-.049	-.212	.833
Lingkungan_Kerja	.027	.044	.138	.626	.534

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber: Data diolah, 2020

Uji ini akan dinyatakan terbebas dari dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Tabel menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel motivasi adalah sebesar 0.833 dan nilai sig pada variabel lingkungan adalah sebesar 0.534

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel:

Tabel 6. Asumsi Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.666	1.376		.484	.631
Motivasi_Kerja	.391	.096	.490	4.054	.000
Lingkungan_Kerja	.141	.067	.244	2.114	.040

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.666 + 0.391X_1 + 0.214X_2 + 0.141X_3$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.666
- Jika motivasi kerja mengalami perubahan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan pada prestasi kinerja pegawai yang lebih baik dari biasanya
- Jika lingkungan kerja mengalami perubahan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan pada prestasi kerja pegawai yang lebih baik dari biasanya

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada tabel :

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.666	1.376		.484	.631
Motivasi_Kerja	.391	.096	.490	4.054	.000
Lingkungan_Kerja	.141	.067	.244	2.114	.040

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Pengaruh Motivasi kerja Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja (X₁ → Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig motivasi kerja pada penelitian ini adalah sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai alpha penelitian ini (0.05) maka diketahui bahwa $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu. Besarnya nilai koefisien motivasi kerja adalah sebesar 0.391. Hal ini memberikangambaran bahwa besarnya motivasi kerja memberikan dampak atas perubahan prestasi kerja pegawai adalah sebesar 39.1%. Menurut pendapat Mc. Clleland yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa: ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memilikiprestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (I Gede Widiarta, 2007), (Permatasari, 2015), (Hasrudy Tanjung, 2015) dan (Suwanto, 2017) dan yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dikonfirmasi secara teori bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (X₂ → Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig lingkungan kerja pada penelitian ini adalah sebesar 0.040. Jika dibandingkan dengan nilai alpha penelitian ini (0.05) maka diketahui bahwa $0.040 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Besarnya nilai koefisien lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0.141. Hasil

penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sarwono, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya lingkungan kerja mempengaruhi perubahan atas prestasi kerja pegawai adalah sebesar 14.1%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (M.Noor, 2019), (Sofyan, D.K, 2013), (Sofyan, 2013) (Latifah, 2018) dan (Suwanto, 2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini telah dapat mengkonfirmasi secara teori bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Uji Simultan

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara Simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel :

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA^b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204.642	3	68.214	45.100	.000 ^a
Residual	74.113	26	1.513		
Total	278.755	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja,

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.718	1.22984

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai RSquare adalah sebesar 0,734 atau sama dengan 73.4%. Artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Labuhanbatu adalah sebesar 73.4% sisanya 26.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis II (Moderating Regression Analysis Metode Residual)

Pengujian ini untuk melihat, apakah variable kemampuan kerja (Variabel Moderating) merupakan variable moderasi atau tidak. Variable moderating akan dikatakan sebagai variable moderating jika nilai koefisien bernilai negatif dan signifikan. Penjelasan terkait dengan hipotesis II ini adalah sebagai berikut:

Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Moderasi Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data secara statistik diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi kemampuan kerja seperti tampak pada tabel :

Tabel 10. Pengujian Moderasi motivasi kerja Terhadap prestasi kerja dimoderasi kemampuan kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.067	.871		1.226	.226
Prestasi-Kerja	.007	.053	.017	.124	.901

a. Dependent Variable: Abs_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada table di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien pada penelitian ini adalah sebesar 0.007 yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0.901. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable kemampuan kerja bukanlah variable moderating bagi motivasi kerja. Artinya bahwa variabel kemampuan kerja tidak dapat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data secara statistik diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi kemampuan kerja seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 11. Pengujian Moderasi lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja dimoderasi kemampuan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.776	.617		1.258	.214
Prestasi Kerja	-.003	.037	-.010	-.070	.944

a. Dependent Variable: Abs_lingkungan_kerja _ Kemampuan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien pada penelitian ini adalah sebesar -0.003 yang bernilai negatif dengan tingkat signifikansi sebesar 0.944. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja bukanlah variabel moderating bagi lingkungan kerja. Artinya bahwa variabel kemampuan kerja tidak dapat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan terhadap pegawai badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu mengenai Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di mediasi kemampuan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $2,310 > 2,05183$, nilai sig t sebesar $(0,029) < \alpha = 0,05$ kesimpulannya, H3 diterima dan H0 ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong munculnya semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja muncul sebab seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan terhadap sesuatu. Karyawan yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya pasti akan senantiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasinya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasinya juga akan semakin tinggi.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $2,310 > 2,05183$, nilai sig t sebesar $(0,029) < \alpha = 0,05$ kesimpulannya, H3 diterima dan H0 ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong munculnya semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja muncul sebab seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan terhadap sesuatu. Karyawan yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya pasti akan senantiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasinya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasinya juga akan semakin tinggi.
3. Kemampuan kerja tidak mampu untuk memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu. Dengan kata lain bahwa kemampuan kerja tidak mampu menjadi variabel yang menguatkan atau yang melemahkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja bukanlah variabel moderating.

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu :

- a. Dilihat dari nilai *mean* pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah pada *item* peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan. Sebaiknya perusahaan harus lebih

memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Pandi 2018..*Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2003. *Gibson, James L., John M. Ivancevich, Dan James H. Donnelly. 2003. Organizations Behaviour, Structure and Process*.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Latifah, Latifah, and Nurmalasari Nurmalasari. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang." *Forum Ekonomi* 1(1):
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Karya Rosda*. Bandung: karya Rosda.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta, Salemba Empat.
- Noor, Muhamad. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Paradigma* 53(9): 1689–99.
- Notoatmodjo.Soekidjo 2015. Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Permatasari, J. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 25(1): 86139.
- Robbins dan Coulter. 2016. *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia .
- Sarwono. 2005. *Psikologi Lingkungan*.Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology & Work Today* .

- Sedarmayanti. 2011. “Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.” : 2011.
- Soetjipto, Budi W, 2008 Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.” 2(1): 18–23.
- Sugiyono. 2012. “Statistika Untuk Penelitian.” In Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. [Http://Repository.Upi.Edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.](http://Repository.Upi.Edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)” 2012. : 1001311.
- Sutrisno, Prof. DR. H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit : Kencana Prenada Media Group. Jakarta.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INDO METRO.” *Jurnal Ilmiah* 10(2): 1–94.
- Tanjung.Hasrudy 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (*Print*) <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Usmara. 2006. *Usmara. 2006. Motivasi Kerja: Proses, Teori, Dan Praktik.* Yogyakarta: Amara Books.
- Widianta, I Gede, Dkk. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Manajemen* 4(1): 105.