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

**Zulkarnain Nasution. Muhammad Ali Al Ihsan**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu**

**e-mail : [zulkarnainnasution1974@gmail.com](mailto:zulkarnainnasution1974@gmail.com)**

**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 peneitian ini adalah sampel jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden di kantor BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS v 22.0.0 dan Moderating Regression Analysis (MRA). Kemampuan kerja mampu memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di 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.

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

**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. Data analysis uses descriptive analysis, multiple linier regression analysis, F test, and t test supported by SPSS program v 22.0.0 and Moderating Regression Analysis (MRA). Work ability is able to moderate work motivation and work environment on employee work performance in the Regional Development Planning Agency of Labuhanbatu Regency. 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**

**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 mancapai 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 sesusai 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 menunjukan 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).

Pegawai merasa jika atasannya kurang memberikan respon positif dan pengakuan atau pujian terhadap hasil kerja pegawainya dan dirasa terlalu cuek serta kurang rasa kepercayaan terhadap bawahannya. Ketika pegawai melakukan hal yang baik dan bagus dalam pekerjaannya, tidak adanya bentuk komentar positif ataupun pujian yang diutarakan oleh atasan. Bahkan, jika pegawai mendapatkan prestasi kerja yang baik atasan sama sekali tidak memberikan respon apapun mengenai hal tersebut.

Prestasi kerja pada pegawai suatu organisasi oleh banyak faktor antara lain yaitu motivasi, lingkungan kerja dan ketrampilan. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal karean motivasi dan lingkungan kerja sera ketrampilan dengan tekun dan nyaman dan didukungan oleh semakin ketrampilnya pegawai sehingga bisa meningkatkan prestasi pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan kerja yang dapat menciptakan konduksif untuk tumbuhnya kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku 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 sesuatu.

**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 (2016:141) 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 tanggungjawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja

Menurut Notoatmodjo (2016:176), 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 (2016:24) 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 nonfinansial. Faktor finansial melipuati gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedanagkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaaan, kepemimpinan dan alat

Menurut Sutrisno (2016:34) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:1.Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas keerja 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 Efectiveness) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

**Motivasi Kerja**

Menurut Afandi, (2018:134) 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 (2016:143) 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.

Teori pengharapan ini dikaji lebih lanjut oleh David .A.Nadler dan Edward E.Lawler III dalam artikel “Motivation: Adiagnostic Approach” tahun 1977. Banyak ahli perilaku yang berkesimpulan bahwa teori ini paling komprehensif, valid dan berguna dalam memahami motivasi. Seseorang mencurahkan waktu dan energinya pada pencapaian sasaran organisasional sebagai penukar untuk rewardyang diberikan organisasi seperti uang, penghargaan, dan kesempatan berprestasi. Reward ini dipandang sebagai motivator utama untuk kerjasama individual dalam pencapaian sasaran organisasional. Sebuah model hubungan motivasi individual dan reward organisasional adalah teori expectancy dari David A.Nadler dan Edward E.Lawler III, 1977 (Usmara. 2006:43)

**Teori – Teori Motivasi**

Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukan oleh bebrapa ahli. Dalam Hasibuan (2011:79) diantaranya sebagai berikut: Teori Motivasi Klasik, Teori Abraham Maslow, Teori motivasi dari Frederick Herzberg, Teori X dan Teori Y Mc. Gregor, Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland, Teori Motivasi Claude S. George, Teori Kebutuhan Model Edward

Hal – Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:154) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah: Memahami prilaku bawahan, Harus berbuat dan berprilaku realistis, Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, Mampu menggunakan keahlian, Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, Harus dapat memberi keteladanan

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**

Sunyoto (2012:143) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Schultz, & Schultz, (2006:143). lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Sedarmayanti (2011:143) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

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, fentilasi 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 (2012:211) 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 pengetahun, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

Menurut Gibson (2003:132) Skill (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah di tetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. Skill (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.

Gibson (2003:34) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

**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 + b1X1+ b2X2+ e

Y =a + b1X1+ b2X2+ b3ZX1 + b4ZX2 +e

Keterangan :

Y= Prestasi Kerja Pegawai

a= Konstanta

X1= Motivasi Kerja

X2= Lingkungan Kerja

Z= Lama Kerja

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 rhitung dengan rtabel, dimana nilai rhitung > r tabel  indikator dinyatakan valid. Berdasarkan nilai n=30 dan tingkat Alpha adalah 5% (0,05) diketahui bahwa nilai rtabel adalah sebesar 0.361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Validasi

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

Dari tabel valditas hasil menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu rhitung > 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 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 |

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 Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N |  | 30 |
| Normal Parametersa | 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. | |  |

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

**Uji Multikolinearitas**

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 Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
|  | Motivasi\_kerja | .371 | 2.698 |
|  | Lingkungan\_Kerja | .407 | 2.457 |

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 Uji Heteroskedastisitas

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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

Uji ini akan dinyatakan terbebas dari dapat dilihat dari nilai signikansinya. 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 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 |

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

Y= 0.666 + 0.391X1 + 0.214X2 + 0.141X3

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

1. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.666
2. Jika motivasi kerja mengalami perubahan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan pada prestasi kinerja pegawai yang lebih baik dari biasanya
3. 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 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 |

* + 1. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**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 memberikan gambaran 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 memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian I Gede Widianta (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 Uji Simultan

**ANOVAb**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 204.642 | 3 | 68.214 | 45.100 | .000a |
| Residual | 74.113 | 26 | 1.513 |  |  |
| Total | 278.755 | 29 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja, | | | | | |

* + - 1. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

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 Koefisien Determinasi

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

**Model Summaryb**

* + - * 1. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi \_Kerja.
        2. Dependent Variable: Kinerja

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 negative 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 ssecara statistik diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi kemampuan kerja seperti tampak pada tabel :

Tabel Pengujian Moderasi motivasi kerja Terhadap prestasi kerja dimoderasi kemampuan kerja

**Coefficientsa**

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

a. Dependent Variable: Abs\_Motivasi\_Kerja\_Kemampuan\_Kerja

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 0.907. 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 ssecara statistik diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi kemampuan kerja seperti tampak pada tabel

Tabel Pengujian Moderasi lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja dimoderasi kemampuan kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Prestasi Kerja | .776  -.003 | .617  .037 | -.010 | 1.258  -.070 | .214  .944 |

a. Dependent Variable: Abs\_lingkungan\_kerja \_ Kemampuan

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 variable 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 (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan thitung > ttabel adalah sebesar 2,310 > 2,05183, nilai sig t sebesar (0,029) < α = 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 prestasi kerjanya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan thitung > ttabel adalah sebesar 2,310 > 2,05183, nilai sig t sebesar (0,029) < α = 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 prestasi kerjanya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi.
3. Tunjangan Kinerja tidak mampu untuk memoderasi Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pegawai di BPTP Propinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain bahwa Tunjangan Kinerja tidak mampu menjadi variabel yang menguatkan atau yang melemahkan variabel Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja dalam mempengaruhi kinerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Tunjangan Kinerja 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 :

1. 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.
2. 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.

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 S1 Universitas Brawijaya* 25(1): 86139.

Robbins. Stephen 2015. PerilakuOrganisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. .

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.” 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.