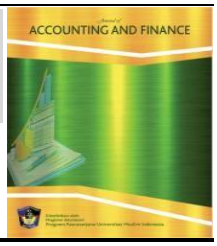
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 2, Nomor 1, Oktober 2021
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur.

Sinaria Patandianan[1], Basri Modding[2], Serlin Serang[3]
[1]*Kator Dinas Sosial, Kab.Luwu-Sulawesi Selatan*
[2,3]*Universitas Muslim Indonesia, Makassar*
Sinariatari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN*

ABSTRACT

This research was conducted with the following objectives: (1) To determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at the Social Service Office of East Luwu Regency. (2) To know and analyze the influence of the work environment on employee performance at the Social Service Office of East Luwu Regency. The research method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a sample of 40 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results showed that (1). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Social Service Office of East Luwu Regency. (2) Work environment has a positive and significant effect on employee performance at the East Luwu Regency Social Service office.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, ASN Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi menyadari, tujuannya hanya dapat dicapai melalui peran sumber daya manusia. Tujuan organisasi tidak berdiri sendiri, namun dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari individu, organisasi, maupun perilkau. Kolaborasi dari faktor-faktor ini akan menghasilkan kinerja, yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Terkait dengan tujuan organisasi, Menurut Tuffaha, (2020), mengemukakan bahwa Perusahaan dan organisasi harus fokus untuk membangun kinerja positif karyawan, melalui faktor-faktor yang dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja. Kinerja individu atau organisasi sangat bergantung pada semua aktivitas organisasi, kebijakan, praktik, praktik manajemen dan keterlibatan karyawan. Elemen-elemen ini merupakan penentu penting yang mendorong tingkat kinerja yang tinggi. Wijaya (2019). Rendahnya profesionalisme pegawai, budaya kerja dan etos kerja, serta inkonsistensi penerapan kedisiplinan pegawai merupakan persoalan klasik yang dapat ditemukan dalam diri Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sejak dulu hingga sekarang, terutama PNS atau ASN yang ada di daerah. Hal ini kemudian memunculkan skeptisime dari kalangan publik terhadap kinerja ASN. Sikap sekptis ini kemudaian melahirkan berbagai bentuk kontrol yang dilakukan, salah satunya adalah Lembaga Ombudsmen yang bertugas memantau pelaksanaan kinerja layanan pemerintah terhadap medayarakat baik ditingkat pusat maupun daerah. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah guna meningkatkan kualitas dari sumberdaya aparatur di Indonesia. Salah satu upaya yang ditempuh ialah dengan memberlakukan sistem manejemen pengelolaan kinerja pegawai yang akurat, akuntabel dan profesional, sebagaimana yang telah diatur dalam PP nomor 30 tahun 2019. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
Pegawai Negeri Sipil merupakan "aset" terpenting dalam suatu organisasi. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh pakar organisasi, H.G. Hicks (1976) The Management of Organizations: A Systems and Human Resources Approach, mengemukakan bahwa pegawai merupakan unsur pertama, tanpa pegawai yang melakukan saling pengaruh dan mengerjakan pekerjaan organisasi, tak akan ada organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa hadirnya pegawai-pegawai yang profesional.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diiginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang rnemberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi

situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Selanjutnya, penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara juga pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pembangunan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukannya ASN yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nipotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM dan etos kerja pegawai.

Fenomena kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) didaerah memiliki kultur yang sangat kompleks, termasuk Kondisi ASN yang ada di Kabupaten Luwu. Hal ini karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada birokrasi pemerintah yang cenderung bersifat formalistik. Kondisi ini kemudian berpengaruh pada kebiasaan-kebiasaan perilaku ASN yang selalu mengutamakan kepentingan daripada kebutuhan masyarakat, dalama batas kemampuan yang minimal, sehingga berdampak pada Kinerja ASN. Hal ini diperkuat dengan pandangan dari Michael Beer (2010), dalam Iman Muchsin (2017) sebagaimana diadopsi oleh Hidayat (2018), Ilham (2019) berpendapat, agar organisasi bisa hidup sehat dan berkompetisi dengan organisasi yang lain maka organisasi tersebut harus mempunyai kemampuan (organizational capabilities). Kemampuan organisasi ini ditopang oleh 6 (enam) unsur yakni: sistem kerja (work system), proses manajemen (management process), sumber daya manusia (human resources system), prinsip dan nilai (principle and values), pola kepemimpinan (leadership behaviour) dan lingkungan/strategi. Keenam unsur tersebut di atas, pada dasarnya telah tumbuh dan berkembang secara alamiah dalam suatu organisasi. Pada saat organisasi menghadapai tantangan yang ada dalam lingkungannya maka ia meresponnya dengan mengembangkan praktek-

praktek bisnis dan manajemen yang sesuai pada saat itu, praktek bisnis dan manajemen tersebut kemudian akan menjadi sebuah "kebiasaan bisnis (habits of business)" yang melembaga dalam sistem pengelolaan sumber daya manusianya (proses rekrutmen, seleksi, promosi dan pemberhentian pegawai). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Werdhiastutie, A. et al. (2020). Menurut Ginting, (2022), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Fenomena yang terkait dengan kinerja PNS Dinas Sosial di kabupaten Luwu dapat dilihat dari Repakapitulasi Nilai SKP sebagaimana tersaji sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai Kinerja PNS Dinas Sosisal Kabupaten Luwu

Nomor	Indikator	Rata-rata
1	Orientasi Pelayanan	85,42
2	Integritas	85,47
3	Komitmen	85,44
4	Disiplin	85,67
5	Kerjasama	85,43
6	Leadership	85,87
7	Perilaku	85,40
Nilai Rata-rata SKP		***86,12 (cukup)***

umber data: Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kab Luwu 2022.

Berdasarkan tampilan nilai SKP pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu, dapat dilihat bahwa dari ketujuh indikator peniliana kinerja semuanya memiliki nilai 85, namun secara keseluruhan pencapaian tersebut masih termasuk dalam ketagori cukup. Hal ini menjadi sebuah fenomena bahwa kinerja Pegawai mengalami masalah dengan outcome-nya.

Selain motivasi kerja, Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja Pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat Pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Afandi, P. (2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Widyanti Rahmi. (2020), mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Penelitian yang dilakukan oleh Datuk Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017). Impact of Employee Motivation on Work Performance,

menunjukan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga motivasi kerja secara parsial mampu menjadi variabel yang memiliki kekuatan pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian yang lain Muogbo, Uju S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. Studi ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Dalam penelitian Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. Hasil penelitian menghasilkan ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gap riset yang dirujuk dalam penelitian ini adalah penelitian Nurjannah (2017), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Stiyani (2014) juga menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Boyolali. Sama halnya dengan penelitian Logohan, et.al. (2012), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wayan Mudiartha Utama (2012). Dalam penelitannya Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. Membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sedangkan fenomena gap yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu menunjukan bahwa motivasi kerja kerja mengalami pasang surut. Hal ini terlihat degan keadaan psikologis pegawai yang bekerja hanya memenuhi keinginan rutinitas organisasi, minim inovasi, dan kreativitas pegawai masih tergolong standar. Begitu pula dengan kehadiran pegawai.

Tabel 1. Tingkat Keahadiran ASN di Dinas Sosial 2022

Uraian	Jumlah	Keterangan
TL-1	6	Terlambat masuk 30 menit pertama
Tl-2	2	Terlambat masuk 60 menit dari jam masuk
Tl-3	1	Terlambat masuk 90 menit dari jam masuk
Tl-4	0	Terlambat masuk diatas 90 menit
PSW-1	11	Pulang sebelum Waktunya 30 menit
PSW-2	5	Pulang sebelum Waktunya 60 menit
PSW-3	2	Pulang sebelum Waktunya 90 menit
PSW-4	1	Pulang sebelum Waktunya diatas 90 menit

Sumber: Dinas Sosial Kab. Luwu 2022

Dengan melihat data tersebut diatas, maka menurut Suhendrik (2022) penerapan Disiplin kerja harus dilakukan para pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2017) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Hal ini berarti secara fenomenal, urgensi dari penilaian kinerja ini belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga Hal ini menimbulkan adanya gap, sehingga mendasari peneliti mengambil tema penelitian tentang kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumberdaya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas sumberdaya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumberdaya manusia. Kantor dan manusia merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan lebih dari satu orang. Sementara itu manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu kantor. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumberdaya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Moekijat (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumberdaya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Bangun (2015:6) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan

organisasi Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumberdaya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi. Kaswan (2012:5) mengemukakan pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah asset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lain halnya pada manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kemudian menurut Handoko (2012:4) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumebrdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumberdaya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumberdaya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hanggraeni (2012:4) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang didalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi.

Secara ringkas manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumberdaya manusia. Veithzal (2014:1) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Kemudian Sutrisno (2014:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumberdaya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Slamet, dkk (2014:114) mengemukakan manajemen sumberdaya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau kantor. Manajemen sumberdaya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu kantor merupakan asset kantor yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja. Berdasarkan definisi tersebut, dapat menjelaskan bahwa manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95), "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Lingkungan Kerja

Konsep dan Pengertian

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi pemerintah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. 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. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Armstrong Affandi (2018:75) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "The work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers". Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Kinerja Pegawai

Konsep dan Pengertian

Kinerja berasal dari kata job performance yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.Lain halnya pada kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Hasibuan, M.S.P. (2017). Dalam

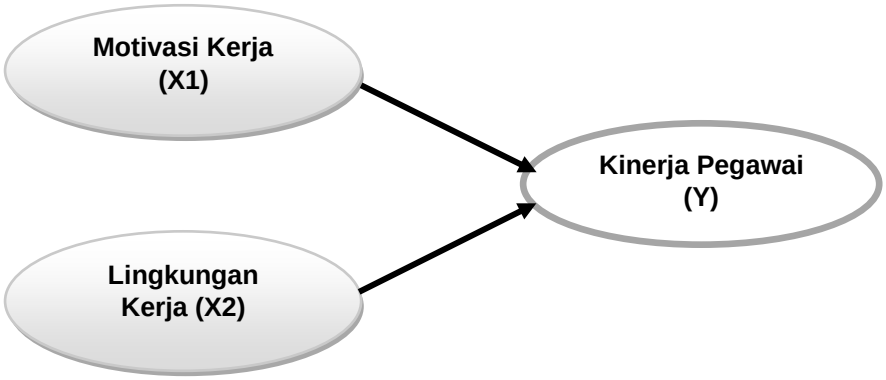
Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Kaasmir (2016: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Suatu kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki kantor, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya kantor. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Manajemen maupun pegawai perlu umpan balik tentang kerja mereka.Hasil penilaian kinerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target aatu sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuluan disepakati bersama. Rivai (2014:12). Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans, (2005:165). Definisi lain mengenai kinerja menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Mangkunegara (2017:117) kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adaainya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Motivasi perlu diberikan untuk mendorong proses yang kreatif dan inovatif. Dalam banyak contoh, seseorang akan dihargai secara finansial untuk usaha-usaha yang sukses, dan dalam berbagai kasus, kebebasan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang kreatif akan menghasilkan sesuatu yang positif dengan sendirinya. Untuk menjalankan expectancy Theory ini, seorang atasan atau bahkan sebuah perusahaan juga dinilai harus berhati-hati dalam prakteknya, karena jika ekspektasi atau harapan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diekspektasikan di awal, dikhawatirkan akan menjadi boomerang bagi perusahaan itu sendiri dan bahkan dalam kasus terburuknya, perusahaan tersebut akan kehilangan aset berharganya yaitu sumber daya manusia yang kompeten. Motivasi adalah dasar bagi seseorang untuk memasuki organisasi untuk memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen menjadi faktor kunci dalam memberikan motivasi menjadi kekuatan pendorong

yang efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Ali et al., (2012). Organisasi dalam pencapaian tujuannya memiliki faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, karena tidak peduli seberapa baik suatu organisasi, tidak peduli bagaimana fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki oleh organisasi, tanpa adanya peran sumber daya manusia semuanya tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia sebagai motor penggerak seumur hidup Iqbal et.al., (2012). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas suatu organisasi, sehingga harus menjadi pemimpin organisasi yang selalu memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya seperti dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi dan kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan Azar dan Shafighi, (2013). Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain, karakteristik ini menjadi identitas organisasi Wahyu, (2017). Karakteristik ini disebut motivasi. berurusan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visinya, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan Suryanto et al., (2017). Motivasi menentukan kemajuan setiap organisasi, apa pun jenis organisasi itu. Motivasi terbentuk dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh sumber daya manusia dalam organisasi, tetapi peran manajemen puncak sangat besar dalam pembentukan motivasi Jyothibabu et al., (2010). Selain itu, faktor pendukung yang harus menjadi inti dari perusahaan adalah kepemimpinan Weldy dan William, (2010). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karawan adalah masalah lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai Robbins, (2006). Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo dan Hendro Tjahjono (2014); Linawati dan Suhaji (2011); Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Muchtar (2016), juga menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positef dan signifikan terhadap kinerj pegawai. Namun berbeda dengan penelitianva Nurjannah (2017), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga dikemuakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Atas dasar kajian tersebut diatas, maka model penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar:2. Kerangka Konseptual

Hiporesis

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subjek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipersiapkan, fleksibel, menghemat waktu dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode statistic.

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dngan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen dinas yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populsi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu yang berjumlah 40 ASN. Dengan menggunakan metode penarikan sampel secara sensus maka jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.14. Hasil Olahan Data Program Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.219	.477		.460	.648
	Motivasi Kerja	.546	.138	.496	3.953	.000
	Lingkungan Kerja	.405	.127	.400	3.193	.003
	Nili R	0,815				
	R Square	0,664				
	F hit	36.562				
	Sig	.000				

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu b0 = 0,219, koefisien variabel Motivasi Keja (X1) sebesar 0,546, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar ,0.405, sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut

Y = 0,219 + 0,546 X1 + 0,405 X2

- Nilai konstan yaitu bo = 0,219, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Motivasi Kerja (X1) variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja ASN Dinas Sosial Kabupaten Luwu adalah sebesar 0,219.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,546, hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat 1 unit atau satuan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 54,6 dengan variabel asumsi variabel X2 atu lingkungan kerja bernilai konstan.
- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.405, hal ini berarti bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, ASN dimana setiap peningkatan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja ASN, dengan asumsi Variabel X1 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,815, hal ini menunjukan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1, X2, dengan Variabel Dependen (Y) yaitu kinerja ASN sebesar 0.815. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0.815.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0.664, hal ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap kinerja ASN (Y) di kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu adalah sebesar 0,664 atau (66,4) dan sisanya sebesar 0,336 atau 33,6 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) variabel Lingkungan kerja (X2), secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawi Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur.

Tabel 15. Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.620	2	5.810	36.562	.000[b]
	Residual	5.880	37	.159		
	Total	17.500	39			

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja X2 terhadap Kinerja ASN di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja X1
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh budaya Organiasi terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 3.953 > t tabel = 1.685 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, terbukti (H1 diterima).
2) Variabel Lingkungan Kerja X2
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t hitung = 3.193 > t- tabel = 1.685 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawaai dalam di kantor Dinas sosial Kabupaten Luwu, terbukti (H2 diterima).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang membuktikan bahwa secara statistik motivasi kerja memberikan efek yang nyata terhadap kinerja. Sehigga gaji dapat menjadi sumber motivasi ASN dan individu pada umumnya. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif dan jenis pembayaran lainnya. Indikator selanjutnya adalah Kebutuhan Rasa aman. Indikator ini memiliki dua pernyataan yang terkait dengan jaminan kesehatan dan sosial. Secara umum, jika kebutuhan

fisiologis dipenuhi, maka level kebutuhan pegawai juga akan meningkat pada kebutuhan rasa aman dan nyaman. Jawaban responden menunjukan skala yang baik terkait dengan adanya jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan hari tua. Dengan nilai rata-rata indikator 4,09. Pemenuhan akan kebutuhan ini memungkinkan setiap individu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Kemanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) seperti BPJS, serta penyediaan transportasi bagi karyawan atau pegawai (bus pemkot). Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, Siagian, Sondang P., (2012: 150-151). Dalam Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Hasibuan, H. Malayu S.P., (2007:104). Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Robbins dan Timoty, (2009: 224).

Penelitian Maryadi (2018) menemukan bahwa gaji berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Elisa Sari Dwiyarti (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Sedangkan secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan, sedangkan kebutuhan rasa aman, sosial, dan penghargaan secara parsial tidak signifikan. Kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tetap PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. Teori Maslow sangat cocok disandingkan dengan kepuasan kerja sebagai anteseden kinerja sebagaimana penelitian Corry Yohana (2017), bahwa kepuasa memediasi motivasi dengan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017), Fani Yuli Elisiana, at.al (2016), seperti Muogbo, Uju S. (2013) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan efek positif terhadap kinerja sementara motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sementara temuan Muchtar (2016) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian yang lain dari Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017) Impact of Employee Motivation on Work Performance, menemukan bahwa motivasi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang membuktikan bahwa secara statistik lingkungan kerja memberikan efek yang nyata terhadap kinerja ASN. Tujuan keterbukaan komunikasi untuk terjalinnya keharmonisan komunikasi atasan dan komunikasi bawahan, sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif. Weick dalam Littlejhon & Foss (2011: 297-299) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai organisme yang hidup yang harus beradaptasi dalam perubahan lingkungan agar bisa bertahan hidup. Weick percaya bahwa organisasi bisa bertahan hidup dan berkembang bila anggota organisasi terlibat dalam informasi yang mengalir dan adanya interaksi komunikasi. Teori Weick tentang berorganisasi sangat penting dalam bidang komunikasi karena teori ini menggunakan komunikasi sebagai sebuah dasar pengorganisasian dan memberikan pemikiran dalam memahami bagaimana manusia berorganisasi. Menurut teori ini, organisasi bukanlah susunan yang terbentuk oleh posisi dan peranan, tetapi oleh aktivitas komunikasi, lebih cocok dikatakan pengorganisasian daripada organisasi karena organisasi itu sendiri merupakan sesuatu yang dicapai manusia melalui sebuah proses komunikasi yang berkelanjutan. Ketika manusia melakukan interaksi sehari-hari, kegiatan mereka menciptakan organisasi. Dalam pembentukan interaksi sebuah organisasi mempunyai tiga proses yaitu tindakan atau sebuah pernyataan atau perilaku, kemudian dikuti oleh respon dan yang terakhir adanya penyesuain diri terhadap lingkungan organisasi. Weick percaya bahwa pengorganisasian merupakan sebuah interaksi yang berguna untuk mendapatkan pemaknaan bahwa setiap individu mempunyai informasi yang memberikan mekanisme untuk dapat memahami informasi yang mereka dapatkan.

Secara umum ASN memberikan respon yang sangat positif tentang pentingnya kerjasama dalam organisasi melalui komunikasi yang inklusif dan terkait dengan pekerjaan ASN di Dinas Sosisal Kab. Luwu. Hal ini terlihat dari nilai responsivitas pada pernyataan pertama yang mencapai 3,97. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sanjaya dan Indrawati (2014) yang menyatakan bahwa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Setiawan dan Dewi (2014) bahwa kerja sama antar karyawan juga perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai target. Berdasarkan analisis pembahsan diatas, maka penulis menggaris bawahi bahwa secara teoritiis, analisis statistik maka peneliti menegaskan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik memberikan implikasi yang nyata terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Sebut saja misalnya computer, Kearsipan, sistim informasi, dan fasilitas kenderaan serta bangunan Kantor sangat urgen dalam organisasi Perangkat Daerah apalagi Dinas sosial yang mengurusi masalah yang terkait dengan masyarakat dalam satu wilayah, maka harus memiliki fasilitas yang memadai, dan ini akan meningkatkan kinerja ASN. Jadi semakin baik fasilitas kerja maka semakin kondusif lingkungan kerja ASN.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka penulis memberikan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Hasil penelitian ini dapat menjawab masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dapat diterima dan terbukti. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja ASN, maka semakin meningkatkan kinerja ASN. Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) Pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Hasil penelitian ini juga telah menjawab masalah tujuan dan hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dapat diterima dan terbukti.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ASN harus menjadi perhatian bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwudalam melaksanakan tugasnya. karena itu disarankan agar faktor yang meningkatkan Motivasi kerja harus terus ditingkatkan dan diimplementasikan dalam setiap saat, sehingga dengan Motivasi tersebut akan membentuk karakter ASN produktif dan profesional.
2. Lingkungan kerja harus ditingkatkan lagi, terutama lingkungan non fisik seperti komunikasi, hubungan antar sesama ASN, dan pimpinannya, serta fasilitas Kantor harus mendapat perhatian. Diasarankan agar Pola komunikasi organisasi haru terbangun dengan suasana kesejukan, kepercayaan, dan saling menjaga sikap professional.

REFERENSI

Azar, M. & Shafighi, A. A. (2013) The Effect of Work Motivation on Employees. Job Performance, International Journal of Academic Research in Business.

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Beer, Michael. 2010. High Commitment, High Performance. Creelman Research Though Leaders, 2010 Vol 3.02.

Cokroaminoto.2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu: respon untuk Zaenul cite from URL: http://cokroaminoto. wordpress. com /2007/06/12/faktor-faktor-yang mempengaruhi- kinerja-individu- respon-untuk-zaenul/#comment-93 (15 th Apr 2012).

Corry Yohana (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap Kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi pada PT. BNI life insurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017 E-ISSN: 2302– 2663 http://doi.org/10.21009/JPEB.

Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017). Impact of Employee Motivation on Work Performance. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, Issue 3, March 2018 296 ISSN 2250-3153.Pusrawi International College of Medical Sciences DOI: 10.29322/ IJSRP.8.3.2018. p7544 http: //dx.doi. org /10. 29322/ IJSRP.8.3. 2018.p7544.

Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo

Fani Yuli Elisiana, at.al (2016). The effect of leadership, work motivation and work environment of employee performance (case study of pt. Aneka ilmu semarang section printing). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis UBDIP Semarang.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen ... Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta. Laksana.

H.G. Hicks, The Management of Organizations: A Systems and Human Resources Approach (New York: McGraw-Hill Book Company, 1976),

Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayat (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DJKN Sulselbrtra. Tesis magister Manajemen Univ. Muslim Indoenisa.

Iqbal, Nazili. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.Publikasi ilmiah FE: Universitas Diponegoro.

Iman Muchsin (2017). Membangun Organisasi Kementrian Keuangan yang Sehat. Publikasi Kementrian Keuangan RI

Jyothibabu, C. dkk. 2010, An Integrated Scale for Measuring an Integrated Learning System, The Learning Organization. Vol. 17 No. 4, hal: 303- 327.

Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis.UNY.

Muchtar (2016). The Influence of Motivation and Work Environment On the Performance of Employees. sinergi, volume 6, number2 september 2016.

Muogbo, Uju S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. Afrrev Ijah an International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151 ISSN: 2225-8590 (Print) ISSN 2227-5452 (Online).

Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit: Mandar Maju.

Nurjannah (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinanterhadap Kinerjakaryawan Dari Prespektif Hasil Kerja Pada Baitut Tanwil

Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung. Publikasi Ilmiah IAIN Tulung Agung.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education: New Jersey.

Robbins, Stephen P., 1998. Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Rajawali Press: Jakarta.

Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing. ISSN: 2146-4405 available at http: www.econjournals.com.

Suryanto, Mikael Hang. 2014. Sistem Operasional Manajemen Distribusi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal. Rivai dan Ella, Sagala Jauvani, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, edisi ketiga, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Werther, William B, dan Keith Davis dalam Tb. Sjafri Mangkuprawira 2013. Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.