

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAKINERJA PEGAWAIUPTD BKOM DAN PELKES PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Alfian¹,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP)

Email: alfian@akbptie.ac.id

Maikiar²,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: maikiaramd@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 51 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 sampel dengan menggunakan rumus total sampling. Teknik analisis data menggunakan adalah (1) uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan (3) Uji Hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi masih belum berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan motivasi pegawai. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para pegawai, seperti lebih sering mengadakan *training* ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat pegawai menjadi termotivasi.

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

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002). Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Sedangkan Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan kerja, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada organisasi pemerintahan khususnya dalam menghadapi dunia globalisasi. Pada umumnya organisasi pemerintahan yang tidak mempunyai inovasi dan pegawai yang tidak memiliki kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan sangat sulit mengembangkan dan memajukan organisasinya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikisangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Handoko, 2001).

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya rasa lapar, haus, dan bermasyarakat) *Wayne F. Cascio*. Dan Moekijat mengatakan bahwa motivasi adalah pengertian yang mendukung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. menyatakan motivasi 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 (Hasibuan, 2007). Selain dari motivasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena

lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira). Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerjayang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006 mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang

menyebabkan timbulnya keinginan.

Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi berasal dari kata lain "Mover" yang berarti "Dorong atau Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Sedangkan menurut (Noor, 2013) "Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya". Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) 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. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran.

Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah 51 orang pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat. Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dari dokumentasi. Hasil penghitungan dari skor kemudian dalam analisis statistik dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan

hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS ditunjukkan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Sedangkan nilai dari rhitung dapat dilihat dalam *Total Correlations* pada program SPSS. Pengambilan keputusan jika rhitung > rtabel maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

berikut: Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel kinerja adalah sebagai

Tabel 1. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,353	0,276	Valid
Y.2	0,525	0,276	Valid
Y.3	0,409	0,276	Valid
Y.4	0,589	0,276	Valid
Y.5	0,502	0,276	Valid
Y.6	0,525	0,276	Valid
Y.7	0,319	0,276	Valid
Y.8	0,376	0,276	Valid
Y.9	0,434	0,276	Valid
Y.10	0,376	0,276	Valid
Y.11	0,486	0,276	Valid
Y.12	0,314	0,276	Valid
Y.13	0,283	0,276	Valid
Y.14	0,520	0,276	Valid
Y.15	0,409	0,276	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel kinerja (Y) adalah valid, karena rhitung > r tabel.

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,417	0,276	Valid
X1.2	0,939	0,276	Valid
X1.3	0,939	0,276	Valid
X1.4	0,939	0,276	Valid
X1.5	0,939	0,276	Valid

X1.6	0,939	0,276	Valid
X1.7	0,939	0,276	Valid
X1.8	0,939	0,276	Valid
X1.9	0,585	0,276	Valid
X1.10	0,417	0,276	Valid
X1.11	0,324	0,276	Valid
X1.12	0,416	0,276	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel motivasi (Y) adalah valid, karena rhitung > r tabel.

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,641	0,276	Valid
X2.2	0,393	0,276	Valid
X2.3	0,554	0,276	Valid
X2.4	0,393	0,276	Valid
X2.5	0,370	0,276	Valid
X2.6	0,761	0,276	Valid
X2.7	0,492	0,276	Valid
X2.8	0,375	0,276	Valid
X2.9	0,393	0,276	Valid
X2.10	0,393	0,276	Valid
X2.11	0,761	0,276	Valid
X2.12	0,375	0,276	Valid
X2.13	0,321	0,276	Valid
X2.14	0,492	0,276	Valid
X2.15	0,393	0,276	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja (Z) adalah valid, karena rhitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Reliabilitas

Variabel	ralpha	rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,701	0,6	Reliabel

Motivasi (X1)	0,770	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,721	0,6	Reliabel

Sumber : data olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel baik Kinerja (Y), Motivasi(X1), dan Lingkungan Kerja (X2) adalah *reliabel* karena mempunyai nilai *alfa cronbach* > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,905	P > 0,05	Normal

Sumber : data olahan SPSS 2023

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja sebesar 0,905 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	7,976
Motivasi	0,087
Lingkungan Kerja	0,105

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,438 + 0,312X_1 + 0,177X_2$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai variabel kinerja (Y) memiliki konstanta sebesar 7,976 (positif) berarti apabila motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja bernilai 7,976

- b. Nilai variabel motivasi (X1), memiliki koefisien sebesar 0,087 berarti jika variabel motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kinerja kerja pegawai (g) meningkat sebesar 0,087 satuan. Sementara variabel X2 dianggap tetap.
- c. Nilai variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,105 berarti apabila variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, jadi kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,105. Sementara X1 dianggap tetap.

Uji Hipotesis Uji T

Perhitungan menguji keberartian variabel independent Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji t

Keterangan	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	1,551	1,677	0,128	Tidak Ada Pengaruh
Lingkungan Kerja	1,964	1,677	0,055	Ada Pengaruh Individu

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas dari hasil uji t secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah :

- a. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai (H1)
Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t- hitung lebih tinggi dari t-tabel (1,551 < 1,677), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa (0.000 < 0.050) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (X2)
Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel (1,964 > 1,677), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa (0.000 < 0.050) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian menunjukkan adanya variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan nilai t-hitung membuktikan bahwa H1 ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai karena motivasi sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting bagi pegawai, karena dengan memiliki motivasi dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05

sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H_2) yang dikemukakan dalam penelitian menunjukkan adanya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan nilai t-hitung membuktikan bahwa H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang.
- Universitas Negeri Semarang. Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, F. Cardosa. 2003.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset. Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.

- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen SumberDaya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia. .2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. 96 Rivai,veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BagianProduksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. Sofyandidan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.