

# *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN KABUPATEN SUMEDANG*

Sri Sukartono Natadiharja<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Program Studi Manajemen, Universitas Tangerang Raya*

<sup>1</sup> [tonnonatadiharja@untara.ac.id](mailto:tonnonatadiharja@untara.ac.id) (\*)

**Abstract**— The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and leadership motivation on the performance of BKKBN Sumedang employees. The methodology used is descriptive analysis. This method aims to obtain an overview of the symptoms studied in the current state, and on that basis then find answers for problem solving for the existing symptoms.

The results of the research analysis can be interpreted that the work environment variable is in the "good enough" category and shows a significant effect. The motivation variable is in the "good" category, and shows a significant effect. Simultaneously the influence of the work environment and motivation, together have a positive effect on the performance variable. The results of this study can provide useful information for Sumedang Regency BKKBN employees, and anyone who needs it.

**Keywords**— BKKBN, Work, Activity

**Abstrak**— Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKKBN Sumedang. Metodologi yang digunakan adalah analisis deskriptif. Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang gejala yang dipelajari pada keadaan saat ini, dan atas dasar itu kemudian menemukan jawaban pemecahan masalah atas gejala yang ada.

Hasil analisis penelitian dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori "cukup baik" dan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel motivasi berada pada kategori "baik", dan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang, dan siapa saja yang membutuhkan.

**Kata kunci**— BKKBN, Kerja, Lingkungan

## I. PENDAHULUAN

Pada abad ke – 21 di era pelaksanaan otonomi daerah ini adalah merupakan era yang penuh dengan perubahan dan kompetensi sehingga mengharuskan arah dan bentuk pengabdian seluruh institusi lembaga guna menjawab tantangan lingkungan strategis yang sedang berubah tersebut. Tidak terkecuali Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Sumedang sebagai pengelola program keluarga berencana nasional dan pembangunan keluarga sejahtera sebagai salah satu komponen pembangunan haruslah melakukan penyesuaian untuk mengantisipasi tuntutan akan hal-hal yang berkaitan dengan hak asasi manusia, demokratisasi, dan transparansi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka BKKBN sebagai institusi pemerintahan secara bertahap perlu memfokuskan diri kepada aspek pengaturan dan penentuan kebijakan mewujudkan keluarga berkualitas melalui program keluarga berencana nasional dan pembangunan keluarga sejahtera dan secara bersama-sama lembaga/masyarakat, dan kader pembangunan, tokoh serta anggota masyarakat di semua tingkatan untuk diberdayakan dan didorong sebagai pelaksana penyelenggara pelayanan secara mandiri.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi suatu pemerintahan termasuk kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Sumedang didirikan dengan tujuan

memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal.

Untuk mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi bersangkutan. Oleh karena itu keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan perkataan lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keandalan dan kemampuan para pegawai. Dapat dipastikan hampir semua pemimpin organisasi atau manajer mengharapkan sekali menjadikan organisasi yang dipimpinya menjadi organisasi berkinerja tinggi.

Lingkungan kerja merupakan dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian berbeda namun kalau disatukan akan menunjuk pada sesuatu yang memiliki makna tempat mencari nafkah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (tahun 1989) yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, masing-masing kata mempunyai arti, lingkungan adalah daerah atau kawasan. Sedangkan kerja artinya sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, atau mata pencaharian. Jadi lingkungan kerja dapat diartikan kawasan tempat mencari nafkah atau mata pencaharian. Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Sumedang, merupakan suatu organisasi tempat dimana para pegawai bekerja.

Keberhasilan Kantor BKKBN Kabupaten Sumedang dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sangat tergantung oleh berbagai aspek yang mempengaruhinya, salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian antara lain lingkungan kerja.

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap terbentuknya pribadi seseorang, menurut pendapat Irawan dan Basu Swastha (2012:25) dalam bukunya "Lingkungan Perusahaan", mendefinisikan lingkungan yaitu : "lingkungan adalah jumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat."

Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudira (2010:8) dalam bukunya "Perilaku Keorganisasian" mengemukakan pendapatnya tentang faktor lingkungan, mereka menyatakan : "Pada waktu kita menganalisis perilaku pada tingkat individu, kelompok dan organisasi, adalah sangat penting untuk mempertimbangkan faktor lingkungan eksternal. Faktor lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang kuat pada masing-masing tingkatan analisis. Misalnya rendahnya produktivitas, karyawan yang malas, seringkali karyawan tidak masuk kerja, kelambanan dalam penyelesaian unjuk rasa dan masalah-masalah organisasi lainnya, memerlukan analisis lebih dari sekedar analisis pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Organisasi begitu banyaknya menghadapi desakan dari faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi efektifitasnya, termasuk didalamnya tuntutan konsumen akan produk yang berkualitas tinggi, persaingan yang bersifat global, fluktuasi ekonomi, tuntutan gaya hidup dll"

Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik baik yang bersifat atau berbentuk fisik maupun yang bersifat non fisik. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antara lain keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan lain sebagainya. Atau dalam lingkungan yang lebih makro, karakteristik yang dimiliki oleh lingkungan terkait dengan dimensi atau institusi sosial, seperti : ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya serta pertahanan dan keamanan (ipoleksosbudhankam).

Faktor lingkungan yang mempengaruhi organisasi relatif berubah-ubah. Hal ini dikemukakan oleh Adam Indrawijaya (2010:202) [1] dalam bukunya "Perilaku Organisasi", sebagai berikut : "Lingkungan organisasi yang satu tentu saja dapat berbeda dengan lingkungan organisasi lainnya. Juga dapat dimengerti bahwa laju perubahan lingkungan itu pun dapat berbeda dan dapat pula sama, dan bahwa laju perubahan lingkungan tidak selalu sama pengaruhnya terhadap berbagai organisasi."

Faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan anggotanya "mampu, cakap dan terampil". Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan memotivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya ? untuk menjawab pertanyaan ini, Malayu SP Hasibuan (2016:92) dalam bukunya "Organisasi dan Motivasi", memberikan pendapat pentingnya motivasi sebagai berikut :

a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik

b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya

c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu.

Sedang Duncan (2012:178) merumuskan sebagai berikut : "Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi."

Pemimpin sebuah organisasi perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi suatu kelompok orang-orang, yang beranekja ragam, dan yang dalam hal-hal tertentu tidak dapat diprediksi. Diversitas tersebut menyebabkan timbulnya pola-pola perilaku, yang dalam hal tertentu berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan.

Nancy Stevenson [5] (2001:2) dalam bukunya "Seni Memotivasi", berpendapat : "Tidak semua orang dimotivasi oleh hal yang sama, dan apa yang memotivasi orang pada hari ini belum tentu akan memotivasi dirinya pada hari berikutnya". (2001:1). Selanjutnya ia memberikan definisi motivasi, "Motivasi adalah semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu respon".

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia edisi kedua (1991:503) bahwa kinerja adalah : 1. sesuatu yang dicapai, 2. prestasi yang diperlihatkan. Yang dimaksud prestasi disini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam suatu organisasi termasuk kantor BKKBN, pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, baik bagi pegawai lama maupun bagi pegawai baru. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan karir para pegawai, maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan

untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.

John Soeprihanto (2010:2), [3] dalam bukunya “Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan”, menyebutkan :“Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seseorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan di sini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.”

Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yangtelah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam hal penilaian tentunya tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Sedangkan mengenai tujuan evaluasi kinerja menurut Paul J. Jerome (2010:8) seperti yang dikutip oleh Ramelan dalam bukunya “Mengevaluasi Kinerja Karyawan”, mengatakan : “Evaluasi kinerja memberi cara untuk menjelaskan bagaimana anggota tim Anda telah melaksanakan pekerjaannya, dan bagaimana cara mereka untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang sehingga mereka, Anda dan organisasi Anda bisa memperoleh manfaat”.(2010:8)

Kesimpulannya, kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil kerja atau prestasi yang dinilai tidak hanya bersifat fisik tetapi mencakup keseluruhan pekerjaan seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan lain-lain.

Kinerja pegawai selamanya perlu dipantau atau dievaluasi dengan tujuan untuk meningkatkan saling pengertian diantara para pegawai, mengakui hasil kerja pegawai, memperbaiki kinerja dimasa mendatang.

Sistem imbalan yang dikelola secara bijaksanan akan membawa dampak yang sangat besar terhadap motivasi dan prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kinerja mereka benar-benar dihargai sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Sebagai tindak lanjut mereka ingin meningkatkan kinerja yang sudah divapai agar memperoleh imbalan yang lebih besar.

Kultur organisasi dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kultur organisasi yang sesuai dengan kepribadian akan mengakibatkan motivasi yang kuat pada pegawai. Demikian juga supervisor atau pimpinan yang dapat memberikan teladan, bimbingan maupun sanksi sesuai dengan kondisi yang dihadapi akan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.

*Gambaran Umum Obyek Penelitian*

Berdasarkan SK Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan/Kepala Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional No. 70/HK-010/B5/2001, tanggal 27 Maret 2001, tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Propinsi dan Kabupaten/Kota, pasal 37 menyebutkan bahwa BKKBN di Kabupaten/Kota yang selanjutnya dalam keputusan ini disebut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Propinsi dan Kabupaten/Kota, adalah instansi Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Sedangkan pada pasal 38 menyebutkan bahwa tugas BKKBN Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengelolaan program keluarga berencana nasional dan pembangunan keluarga sejahtera di Kabupaten/Kota sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan rumus Path Analysis. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Sumedang yang pada tahun 2021 ini berjumlah 47 orang yang terdiri dari :

- 1. Pejabat Struktural eselon II : 1 orang
- 2. Pejabat Struktural eselon III : 5 orang
- 3. Pejabat Struktural eselon IV : 16 orang

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1  
JUMLAH PEGAWAI BKKBN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Keterangan		
	Budget	Banyaknya	Presentase (%)
1	S2	2	4,36
2	S1	17	36,17
3	D3	4	8,51
4	SLTA	21	51,06
5	SLTP	2	4,26
6	SD	1	2,13
	Jumlah	47	100

Sumber data diolah : 2021

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui keadaan variabel yang diteliti, yaitu : lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket. Angket tersebutm masing-masing terdiri dari 20 pertanyaan. Sedangkan untuk jawabannya sudah disiapkan 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

TABEL 2  
KRITERIA PENILAIAN BERDASARKAN PROSENTASE

No	Keterangan	
	Prosentase	Kriteria Penilaian
1	20–35,99	Sangat kurang baik
2	36-51,99	Kurang baik
3	52-67,99	Cukup baik
4	68-83,99	Baik

5 84-100 Sangat Baik  
 Sumber data diolah : 2021

TABEL 3  
 RESUME KRITERIA PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA (X)

Pernyataan	Keterangan			Kriteria
	Kumulatif	(%)	Nilai	
1. Peralatan dan Sarana Kerja Pajak Daerah	135	57,44	2,8	Cukup baik
2. Suhu udara di ruang kerja	151	64,25	3,2	Cukup baik
3. Prosedur kerja, peraturan kerja, kebijakan pimpinan	502	213,60	105,5	Baik
4. Penghargaan pimpinan	261	111,06	5,5	Cukup baik
5. Hubungan sosial dan kerjasama	362	154,04	7,6	Baik
6. Suasana kerja, beban kerja, sistem penggajian	464	197,43	9,6	Cukup baik
7. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sistem promosi, gaya kepemimpinan	463	197,00	9,6	Cukup baik
Jumlah	2338	994,82	48,8	
Rata-rata	-	66,32	3,25	Cukup baik

Sumber data diolah : 2021

TABEL 4  
 RESUME KRITERIA PENILAIAN MOTIVASI (X2)

Pernyataan	Keterangan			Kriteria
	Kumulatif	(%)	Nilai	
1. Keinginan Membuat jadwal kerja, keinginan bekerjasama, keinginan penuh tanggungjawab, keinginan mencapai prestasi kerja	949	403,81	19,9	Baik
2. Kebutuhan perhatian, kebutuhan mendapatkan gaji, kebutuhan peralatan kerja, kebutuhan pelatihan, kebutuhan mencapai hasil kerja, kebutuhan kerjasama, kebutuhan penghargaan, gaji/upah bukan salah satu pendorong semangat kerja.	1617	688,03	33,9	Baik
3. Kesiediaan memberi pengetahuan, kesiediaan diberikan sanksi	351	149,36	7,4	Baik
4. Kesempatan berekreasi	209	88,99	4,4	Sangat baik
5. Pekerjaan	183	77,87	3,8	Baik

adalah amanah				
6. Kebanggaan menjadi pegawai BKKBN Sumedang	201	85,53	4,2	Sangat baik
7. Inisiatif	196	83,40	4,1	Baik
Jumlah	3706	1576,96	77,7	
Rata-rata	-	78,85	3,89	Baik

Sumber data diolah : 2021

TABEL 5  
 RESUME KRITERIA PENILAIAN KINERJA (Y)

Pernyataan	Keterangan			Kriteria
	Kumulatif	(%)	Nilai	
1. Prinsip Efektif dan efisien.	176	74,89	3,7	Baik
2. Penghargaan pegawai	199	84,86	4,2	Sangat Baik
3. Kemampuan bekerja	363	154,46	7,6	Baik
4. Prestasi dan Semangat kerja	714	303,81	15	Baik
5. Kemampuan dan inisiatif	527	224,24	11,1	Baik
6. Kerajinan dan tanggungjawab	587	249,76	12,3	Baik
7. Disiplin	167	71,06	3,5	Baik
8. Kerjasama	324	137,86	6,8	Baik
Jumlah	3640	1300,94	64,2	
Rata-rata	-	76,53	3,78	Baik

Sumber data diolah : 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 64,90% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan demikian maka kinerja pegawai dalam penelitian ini dipengaruhi cukup kuat oleh motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa kecenderungan semakin baik pemberian motivasi dan lingkungan kerja akan memberikan peluang yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Setelah diketahui bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka perlu diketahui pula pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, ternyata kinerja pegawai akan dipengaruhi secara nyata oleh indikator motivasi sebesar 0,264 atau 26,40 %, sedangkan indikator lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 0,633 atau 63,30% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap terjadinya perubahan yang berarti pada setiap indikator variabel bebas, akan mampu memprediksi terjadinya peningkatan/perubahan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis lainnya menyangkut tingkat keeratan korelasi atau hubungan motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bebas adalah positif dan signifikan, karena

nilai koefisien korelasi parsial yang dihasilkan dari kedua variabel bebas tersebut masing-masing sebesar 0,513 dan 0,769 dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang positif antara motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka secara kualitatif hubungan kedua variabel bebas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam hal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau dengan perkataan lain, peningkatan kinerja pegawai harus didukung oleh adanya pemberian motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, begitu pula sebaliknya.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilaksanakan di BKKBN Kabupaten Sumedang. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa menurut responden aspek lingkungan kerja BKKBN Kabupaten Sumedang berada pada kategori "Cukup baik" (66,47%) indikator yang mendapat nilai prosentase tertinggi yaitu pada "hubungan sosial sesama rekan kerja" sebesar 80,85%, sedangkan prosentase terendah ada pada indikator "Perhatian terhadap kesejahteraan" sebesar 54,89% dengan kriteria "Cukup baik" melalui uji t yaitu melihat perbandingan antara t hitung dengan t tabel diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didapat dari hasil nilai t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel (t hitung 8,814 > dari t tabel sebesar 2.016). Untuk variabel motivasi diperoleh data yang dapat ditafsirkan bahwa hasil pendapat responden terhadap motivasi berada pada kategori "baik" (81,94%). Indikator yang mendapat nilai prosentase tertinggi yaitu pada "diberi kesempatan untuk berekreasi", sebesar 88,93%. Sedangkan prosentase terendah ada pada "imbalan (gaji/upah) dapat mendorong semangat kerja", sebesar 61,27, tapi masih dalam kriteria penilaian "cukup baik". Berdasarkan uji t yaitu melihat perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel diperoleh hasil bahwa motivasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didapat dari hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung 4,012 > dari tabel 2,016). Hasil pengujian hipotesis melalui jalur (path analysis) menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang. Hal ini ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yaitu,  $Y(X1 X2) = 0,649$  atau 64,90%. Dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas, maka temuan penting dalam penelitian ini memberikan informasi bahwa, jika lingkungan kerja diperhatikan dengan baik dan dibarengi dengan pemberian motivasi, maka terdapat kecenderungan kuat terjadinya peningkatan kinerja pegawai di BKKBN Kabupaten Sumedang.

Berdasar pada hasil penelitian dan kesimpulannya, berikut ini disampaikan beberapa saran untuk peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang.

1. Perlunya mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan lagi kondisi lingkungan kerja di kantor BKKBN Kabupaten Sumedang yang sudah berada pada kategori baik, dengan demikian diharapkan para pegawai bisa bekerja lebih nyaman sehingga lebih meningkatkan produktifitasnya.
2. Motivasi pimpinan BKKBN Kabupaten Sumedang yang berdasarkan hasil penelitian termasuk pada kategori baik, perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan karena aspek ini berpengaruh positif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
3. Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang yang berdasarkan hasil penelitian mendapat kategori baik, perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan sesuai dengan tuntutan perkembangan.
4. Lingkungan kerja dan motivasi secara simulatan atau bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Sumedang. Berdasarkan kondisi tersebut, maka lingkungan kerja dan motivasi yang tinggi, perlu ditingkatkan sehingga berakibat kinerja pegawai pun akan meningkat.
5. Selain aspek lingkungan kerja dan motivasi mengingat keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan, sudah tentu masih ada aspek-aspek lain yang perlu diteliti, maka untuk masa mendatang diharapkan ada pihak lain yang dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

#### REFERENSI

- [1] Indrawijaya, Adam, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Algesindo, Bandung, 2010.
- [2] Hasibuan, Malayu SP, Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- [3] Jhon Soeprihanto, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta, 2020
- [4] Ndraha, Taliziduhu, Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2017
- [5] Stevenson, Nancy, Seni Motivasi, Edisi Pertama, Alih Bahasa, Dwi Prabantini, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2019
- [6] Sutarto, Kepemimpinan Administrasi, Gajah Mada, University press, Yogyakarta, 2018