
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar

Nur Vadila Putri ^{1*)} ; Rahmawati.R ²⁾ ; Sitti Hartini ³⁾ ; Rizki Arianto ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

nurvadila.akmal@yahoo.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, dokumentasi, kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampling dengan sampel jenuh. Adapun metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear berganda. sedangkan uji hipotesis digunakan Uji T Dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima sedangkan hipotesis ketiga tidak diterima. Ini berarti lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Sedangkan pengembangan karir belum menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment, Motivation, and Career Development on Employee Performance. The object of this study is the Makassar City Industry and Trade Service. The data used in this study are primary data. Data collection was carried out using observation, documentation, and questionnaire methods. The population in this study were all employees of the Makassar City Industry and Trade Service totaling 30 people. The sampling technique was saturated. While the data analysis method used Multiple Linear Regression Analysis. while the hypothesis test used the T Test using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The results of the study showed that the first and second hypotheses were accepted while the third hypothesis was not accepted. This means that the work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Industry and Trade Service. While career development has not shown significant results on employee performance at the Makassar City Industry and Trade Service.

Keywords: Work Environment, Motivation, Career Development, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perusahaan atau instansi dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling terikat antar satu dengan yang lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Gomes, 2003) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karsa. Kemudian dalam pencapaian sebuah organisasi, perlu juga memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang di bebankan. Lingkungan

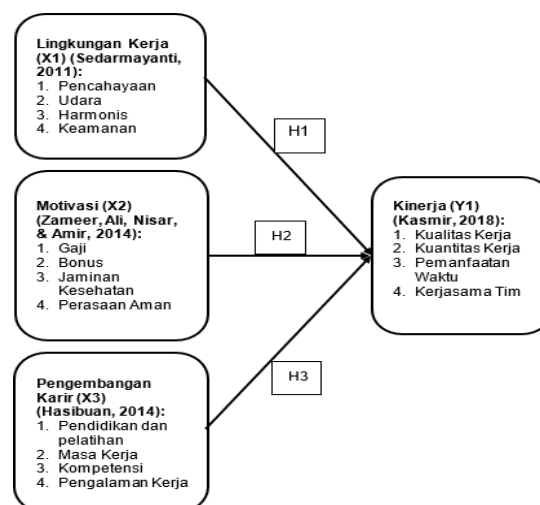
yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Lingkungan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak yang baik terhadap motivasi pegawai misalnya gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan, dan mendorong pengembangan diri pegawai dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan adapun gaya manajemen yang otoriter, kurang memberikan umpan balik, atau tidak melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan kinerja para pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa nyaman, termotivasi, dan terinspirasi untuk meningkatkan kinerja serta pengembangan karir mereka. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar masih kurang dan masih perlu adanya tindakan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal.

Pengembangan karir yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sebagian Instansi pemerintahan memiliki kesulitan manajemen personalia yang berpengaruh karena pengembangan telenta yang langka didalam perusahaan, sehingga memaksa setiap orang untuk memperjuangkan peningkatan talenta masing-masing dalam mempertahankan operasi atau kegiatan yang menguntungkan dan berkualitas tinggi. Sulit untuk melakukan upaya rekrutmen personil yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ditempat kerja. Oleh karena itu, intervensi untuk membangun kompetensi SDM agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, tentunya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, professional, bertanggung jawab serta berkualitas agar terciptanya kinerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar kinerja dapat tercapai secara maksimal. Baik dalam efisiensi dan efektivitas. Hal ini terlihat dalam penggunaan alat kerja yang masih belum dilakukannya sistem komputerisasi terkait pencatatan/rekapitulasi setiap porses administrasi terkait pencatatan dan dokumen. Sehingga data manual yang disediakan bersifat terbatas peruntukannya. Masalah yang teridentifikasi diatas, peneliti menduga terkait dengan kompetensi pegawai dari aspek pengetahuan. Keterampilan dan sikap yang belum dilaksanakan secara efektif oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian sebelumnya maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkas berbagai kondisi, situasi, atau fenomena sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancarai atau diobservasi. Data penelitian ini diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, yaitu dari jawaban responden tentang kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Makassar yang beralamat di Jalan. Rappocini Raya No.219 Kel. Buakana, Kec. Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Metode Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode untuk mengidentifikasi arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Dalam menjawab analisisnya akan dipecahkan dengan bantuan software SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Langkah awal dalam analisis data yakni melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Mengacu pada hasil uji Validitas pada Tabel 1 dan Uji Reliabilitas pada Tabel 2, terlihat bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria yang valid dan reliabel.

Tabel 1. Uji Instrumen – Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,428	0,3061	Valid
	2	0,531	0,3061	Valid
	3	0,732	0,3061	Valid
	4	0,626	0,3061	Valid
	1	0,452	0,3061	Valid
	2	0,601	0,3061	Valid

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	3	0,657	0,3061	Valid
	4	0,546	0,3061	Valid
Pengembangan Karir (X3)	1	0,507	0,3061	Valid
	2	0,527	0,3061	Valid
	3	0,680	0,3061	Valid
	4	0,444	0,3061	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,430	0,3061	Valid
	2	0,412	0,3061	Valid
	3	0,734	0,3061	Valid
	4	0,544	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,745 > 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,779 > 0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,830 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,814 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Selanjutnya, setelah seluruh instrumen telah memenuhi kriteria yang valid dan reliabel, maka dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya yakni analisis regresi untuk pembuktian hipotesis dengan bantuan *software SPSS for windows*. Hasil analisis regresi untuk uji t (uji parsial) ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi Coefficien	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	25.830	4.427		5.835	.000
	LingkunganKe rja X1	.623	.164	.671	3.792	.001
	Motivasi X2	.373	.167	.407	2.235	.034
	PengembanganKarir X3	.060	.183	.054	.325	.748
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y						

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 25,830 + 0,623X_1 + 0,373X_2 + 0,060X_3 + e.....(1)$$

Dari hasil penelitian ini, Variabel yang paling dominan adalah lingkungan kerja (X1), dikarenakan nilai konstanta 0,623. dan P value = 0,001, sehingga variable lingkungan kerja yang paling memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan output data pada Tabel 3. di atas, nilai signifikan X1 dan X2 secara parsial terhadap Y adalah $0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara parsial terhadap Y. Namun pada variable Pengembangan karir X3 terlihat bahwa nilai signifikansinya $0,748 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini untuk uji hipotesis I bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan benar. Dibuktikan dengan hasil uji t (parsial), berdasarkan hasil perhitungan SPSS Statistics 23 menunjukkan t hitung $3,792 > t$ tabel 1.986 dan tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$ jadi kesimpulannya bahwa Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abner Naa (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dana Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintun, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintun.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Temuan penelitian mengenai koefien regresi variabel X2 sebesar 0,3731 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi dan variabel bebas yang lain diasumsikan konstan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,373 satuan. Uji t motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). nilai t – hitung pada variabel kualitas produk (X2) adalah $2,235 > 1,98609$ dan nilai signifikansi 0,034. Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel.

Hasil penelitian untuk uji hipotesis II bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dinyatakan benar. Dibuktikan dengan hasil uji t (parsial), berdasarkan hasil perhitungan SPSS Statistics 23 menunjukkan t hitung $2,235 > t$ tabel 1.98609 dan tingkat signifikansinya $0,034 < 0,05$ jadi kesimpulannya bahwa motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. 69 Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun motivasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja dari pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman sehingga peningkatan fasilitas di lingkungan kerja dinas serta motivasi dari para pegawai tetap harus ditingkatkan untuk menunjang semangat para pegawai agar melaksanakan kerja sesuai dengan standar kinerja yang telah dibuat.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini untuk uji hipotesis III variable X3 tidak berpengaruh terhadap kinerja, Dibuktikan dengan hasil uji t (parsial), berdasarkan hasil perhitungan SPSS Statistics 23 menunjukkan

t hitung $0,325 > t$ tabel 1.98609 dan tingkat signifikansinya $0,748 > 0,05$ jadi kesimpulannya bahwa pengembangan karir (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kota Makassar. Pengembangan karir umumnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ada beberapa hal yang dapat pengembangan karir tidak berpengaruh yaitu pelatihan hanya dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, pimpinan tidak meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai, komitmen organisasi belum optimal, sehingga pegawai merasa tidak nyaman, kurang keterampilan individu untuk maju ke jenjang karir berikutnya, kurangnya jaringan profesional yang membuat sulit menemukan peluang jenjang karir, ketidaksetaraan atau diskriminasi seperti ras, gender dan rendahnya kepercayaan diri yang menghambat kemajuan karir.

Penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Putri, A. L., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Studi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, melalui data – data dan penjelasan di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, namun variabel Pengembangan karir belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Makassar.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abner Naa. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Nunung, R. (2012). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (Skripsi). Universitas Diponegoro, Jawa Tengah.
- Putri, A. L., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 123–134.

