

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA MANOKWARI

Margareth Sylvia Sabarofek¹

Universitas Papua¹

Correspondence Email: sylviamargareth16@gmail.com

Page | - 42 -

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BAPPEDA yang berjumlah 25 orang dan semuanya dijadikan responden. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan kuisioner dan wawancara. Regresi linear berganda merupakan analisis data yang digunakan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance in the BAPPEDA Manokwari Office.

The population in this study was all bappeda office employees who numbered 25 people and all were respondents. This type of research uses quantitative research. Research data collection methods used by questionnaires and interviews. Multiple linear regression is the analysis of the data used.

The results stated that the work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on performance, the work environment has a significant effect on the performance of BAPPEDA employees, work motivation has a significant effect on the performance of BAPPEDA employees.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menciptakan sumber daya manusia termasuk dalam organisasi pemerintahan, pegawai diminta bekerja maksimal sehingga bisa memberikan kepuasan kepada para pelanggan yaitu masyarakat. Karena pemerintah hadir untuk memberikan pelayanan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari pegawai yang merupakan aset terpenting dalam suatu kantor maka upaya meningkatkan kinerja pegawai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, indah dan pemberian motivasi dalam bekerja agar saat menjalankan pekerjaannya dapat tercapai berdasarkan tujuan visi dan misi organisasi tersebut.

Page | - 43 -

Para pegawai merasakan keamanan, kenyamanan, betah dari lingkungan kerja yang juga mempengaruhi emosi pegawai. Maka pegawai tersebut dapat melakukan aktivitasnya dipergunakan sevara efisien dan efektif, yang akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi (baik dalam maupun dari luar) pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi naik.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011)

Selain faktor lingkungan kerja, ada motivasi kerja tidak kalah pentingnya, apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya motivasi kerja rendah dipastikan kinerja pegawai akan menurun.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest (dalam Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya organisasi pemerintah, seperti BAPPEDA Kabupaten Manokwari mempunyai peran dan fungsi yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan dibidang kegiatan perencanaan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Manokwari merupakan satuan organisasi dilingkungan Papua Barat, yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Kelancaran dan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab aparatur harus memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) senantiasa untuk terus menerusnya meningkatkan kinerjanya melalui tugas yang di berikan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

Peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia aparatur dalam pelayanan administrasi publik serta harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintah sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan yang dilakukan kantor BAPPEDA Kabupaten Manokwari bertanggungjawab kepada Bupati, melalui Sekretaris Daerah, kinerja SDM didalam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari sendiri harus bisa mengoptimalkan segala kemampuan diri dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Page | - 44 -

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Manokwari kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila pihak BAPPEDA Kabupaten Manokwari memperhatikan hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan situasi yang kondusif. Selain itu pihak BAPPEDA Kabupaten Manokwari juga perlu berupaya meningkatkan motivasi para pegawainya sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi dengan beberapa pelaku mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasannya uraian tugas, keinginan, kesempatan dan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai. Semua hal itu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih dimasa pandemik Covid-19 saat ini, pegawai diberbagai sektor bukan saja membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman tapi sangat membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan steril dari virus corona. Serta, peningkatan motivasi dalam menghadapi pandemik dengan tetap menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Fenomena diatas menjadi dasar dalam penelitian ini, terkait lingkungan kerja dan motivasi para pegawai yang menjadi tantangan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Pendekatan penelitian kuantitatif dengan permasalahan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di kantor BAPPEDA Kabupaten Manokwari.

. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh ASN yang ada di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten (BAPPEDA) Manokwari yang berjumlah 25 orang. Sampel yang digunakan adalah ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari yang berjumlah 25 orang. Dalam penelitian metode yang digunakan

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

dalam teknik ini yaitu sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari yang berjumlah 25 orang.

Page | - 45 -

Sumber data yang peneliti gunakan adalah data primer (wawancara dan kuesioner) dan data sekunder yang menjadi sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jumlah ASN/ PNS Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari, buku, jurnal dan situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara. Jawaban menggunakan skala adalah pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju).

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih juga menunjukkan arah antara variabel dependent dengan independent (Ghozali, 2009). Persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
2. Uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini adalah jumlah sampel. Masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Pengujian validasi pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 10% atau 0,10% (Ghozali, 2013). Alasan menggunakan 10% karena masa pandemik peluang eror dalam menemukan responden semakin besar, banyak pegawai berkantor dirumah.
3. Uji Realibilitas. Uji reliabilitas merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk/variable. Nilai batas yang diperkenankan untuk menilai atau menguji apakah setiap variable dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Cronbach's Alpha.Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha's > 0,60 (Ghozali, 2013).

4. Uji Parsial (Uji T). Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:
 - a. Jika probabilitas (signifikan) > 0,10 (a) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara persial.
 - b. Jika probabilitas (signifikan) < 0,10 (a) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan secara persial.
5. Uji Simultan (Uji F). Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji simultan (uji f) menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen/terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:
 - a. Jika probabilitas (signifikan) > 0,10 atau 10% maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
 - b. Jika probabilitas (signifikan) < 0,10 atau 10% maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sig.	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficientst	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant) ,021	8,125	3,331		2,439
		1,53 ,326	,153 ,250	,216 ,421	1,001 1,951
		,061			

Page | - 47 -

Sumber: Pengolahan SPSS V22 (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 diatas, maka dapat dijelaskan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,125 + 0,153 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,125. Dapat diartikan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 7,874.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Pada persamaan regresi diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja memiliki signifikansi diatas 10% yaitu 0.326 atau 32.6%. sehingga, tidak berpengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

3. Motivasi Kerja (X2)

Pada persamaan regresi diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,061 maka, variable motivasi berpengaruh tehadap kinerja pegawai. Artinya setiap penambahan satu satuan nilai Motivasi Kerja (X2), maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,250.

Tabel 2.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sig.	Sum of Square		Df	Mean Square	F
		Regression ,002 ^b	Residual			
1		105,964		2	52,982	7,607
			Total	28	6,964	
				30		

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

Sumber: Pengolahan SPSS V22 (2021)

Dapat dilihat pada hasil uji simultan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10 atau < 10%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Page | - 48 -

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Estimate	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the
1	,593 ^a	,352	,306	2,63902

Sumber: Pengolahan SPSS V22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,352, yang artinya 35,2 % variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 64,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y), maka hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 1,001 dan t_{tabel} sebesar 1,713 dengan nilai signifikansi sebesar 0,240. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,010 ($0,326 > 0,010$), maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti H_01 diterima dan H_a1 ditolak.

Dari hasil uji t tersebut di atas yang menyatakan variable lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, dikarenakan pegawai BAPPEDA Kabupaten Manokwari tidak melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja yang bersih dan baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kenyamanan serta semangat lagi untuk bekerja, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik dan bersih akan mengganggu kenyamanan kinerja pegawai dalam bekerja. Namun, hasil penelitian dimasa pandemik Covid-19 menyatakan lingkungan kerja saat ini tidak berpengaruh terhadap kinerja. Terlebih dengan

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

adanya peraturan *work from home* dan pembatasan jumlah pegawai yang masuk kantor, mengakibatkan banyak pegawai bekerja dari rumah atau diluar kantor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bura, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tanah Toraja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,141 dan nilai signifikan $0,166 > 0,10$ sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN), di Kabupaten Tanah Toraja.

Walaupun secara waktu pengambilan data adalah berbeda sebelum covid dan penelitian ini sementara covid. Artinya ketika covid dan tidak covid, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai aparatur sipil Negara (ASN) dalam menjalankan aktivitas rutin.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka hasil variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif, yang artinya perubahan nilai Motivasi Kerja mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Pegawai dengan kata lain apabila Motivasi Kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 1,951 dan t_{tabel} sebesar 1,713 dengan nilai signifikansi sebesar 0,100. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,010 ($0,061 > 0,100$), maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti H_01 ditolak dan H_a1 diterima.

Dari hasil uji t yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi akan dapat berpengaruh baik juga terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Manokwari.

Motivasi yang diperlakukan secara merata dan adil akan terlihat dari seorang pegawai yang merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kinerja baik jika kebutuhan untuk menguasai pekerjaan dan kebutuhan memperluas pergaulan dapat didukung oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Terlebih dimasa Covid-19 ini, motivasi akan memberikan semangat bagi setiap pegawai dalam menjalani bekerja dari rumah dan pembatasan bekerja, serta harus menjalankan protokol kesehatan. Bekerja dari rumah bisa menjadi motivasi, karena pimpinan menjaga dan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan setiap pegawai agar tidak terkena wabah Covid-19. Karena jika pegawai tidak merasa nyaman dan aman bekerja dari kantor, maka kinerja bisa saja terpengaruh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Imam, dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo) yang menyatakan bahwa Hasil uji t motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,917 > 2,018$) dan hasil perbandingan $Sig\ t < \alpha$ sebesar (0,000). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,10 ($0,002 < 0,10$). Dapat dilihat juga dari hasil uji koefisien determinasi, nilai R^2 sebesar 0,362, yang artinya variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 36,2 % dan sisanya 63,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja harus mendapat perhatian lebih dari kantor BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Apabila BAPPEDA memperhatikan hal tersebut maka dapat mempengaruhi pegawai dan meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

Terlebih dimasa pandemik Covid-19, lingkungan kerja yang aman dan tersedia perlengkapan kesehatan akan diperlukan dalam menunjang pekerjaan dan kinerja pegawai. Jika ditambahkan dengan motivasi, maka pegawai bukan merasa aman secara fisik saja tapi

secara rohani pegawai akan merasa tenang dan lebih nyaman dalam bekerja. Sehingga memacu kinerja pegawai dimasa pandemic seperti saat ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Imam, dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). Hasil penelitian ini yaitu secara simultan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel ($21,310 > 3,22$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Page | - 51 -

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa pada masa pandemik Covid-19 diberlakukannya peraturan *work from home* dan pembatasan jumlah pegawai yang masuk kantor, mengakibatkan banyak pegawai bekerja dari rumah atau diluar kantor. Maka secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Manokwari, dengan adanya motivasi kerja dari pimpinan memberikan semangat dalam bekerja baik melalui rumah dan walau dibatasi jumlah pegawai yang bekerja di kantor.

lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tersedia perlengkapan kesehatan akan diperlukan dalam menunjang pekerjaan dan kinerja pegawai. Dan adanya motivasi, maka pegawai merasa aman, nyaman dalam bekerja baik secara jasmani maupun rohani, sehingga meningkatkan kinerja pegawai pada masa Pandemik Covid-19.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan rekomendasi pada masa pandemik Covid-19 dalam pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan menciptakan memperkuat atau mengembangkan suatu lingkungan kerja dan motivasi yang tinggi juga mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan meningkatkan kinerja ASN kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari Pada Masa pandemik. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai, karena mengukur kinerja pegawai tidak hanya diukur menggunakan dua variabel yang peneliti gunakan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja,

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022

melainkan masih banyak variabel yang bisa digunakan seperti kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, pendidikan dan pelatihan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit Erlangga.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang. CV IRDH.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, Hairul. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). Jurnal Administrasi (JAB) Vol. 40 No. 2. Malang. Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta. Prenhallindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silvan, Tande Bura. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tanah Toraja.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. Jurnal AGORA Vol.3, No 2
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Page | - 52 -