



IMPACT JOURNAL
Management Business and Finance

ISSN XXXX-XXXX
(media online)
profiliam-indonesia.org

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci

Suhendra Setiawan¹; Deka Popiandi²

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

setiawa.suhendra25@gmail.com , deka.sos83@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan populasi sebanyak 35 pegawai, di mana seluruhnya menjadi sampel. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan SDM secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan program pelatihan SDM, dan mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri dan perubahan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu).

Pengukuran kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik dari para praktisi dan ilmuwan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas/kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penggerak dan kekuatan utama dalam suatu organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang optimal (Yunitasari Haribowo, 2014).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ratu, 2020).

Kinerja adalah implementasi dari rencanayang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Muhlisin, 2022).

Kemampuan seorang karyawan tercermin dalam produktivitas, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemampuan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja bisa sukses. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Akibatnya pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan (Asbullah S. , 2022).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha, 2019). Sedangkan Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan sekaligus tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu (Murdiyanto).

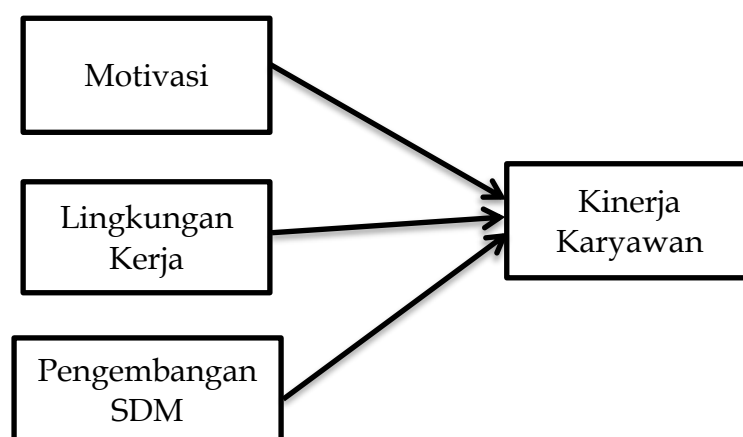
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha R. N., 2019). Keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaanya (Primandaru, 2018).

Bagaimana instansi memperhatikan dan mendukung lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman, agar pegawai dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut. Lingkungan fisik terbagi menjadi (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan pegawai dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi instansi untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan keahlian karyawan agar dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hermawati, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang yang masih belum optimal. Adapun faktor motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan Sumber daya manusia diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci, sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan SDM. Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci”.

Kerangka Pikir



2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan studi pustaka, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Objek penelitian ini pegawai yang bekerja di kantor Dishub Kabupaten Kerinci.

2.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Dishub yang ada di Kabupaten Kerinci sebanyak 35 pegawai. Karena dalam penelitian ini populasi nya kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel.

2.2 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat pengolah data. SmartPLS adalah perangkat lunak yang dirancang dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan sering digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten, khususnya dalam penelitian di bidang sosial, ekonomi, dan manajemen. Software ini memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural secara bersamaan dengan pendekatan yang fleksibel tanpa memerlukan asumsi distribusi normal multivariat, sehingga cocok digunakan untuk data berukuran kecil maupun besar. Dalam proses pengolahannya, SmartPLS melibatkan dua model utama, yaitu model pengukuran (outer model) dan model

struktural (inner model), yang dianalisis menggunakan algoritma PLS, teknik bootstrapping, dan blindfolding untuk menguji validitas, reliabilitas, serta signifikansi hubungan dalam model.

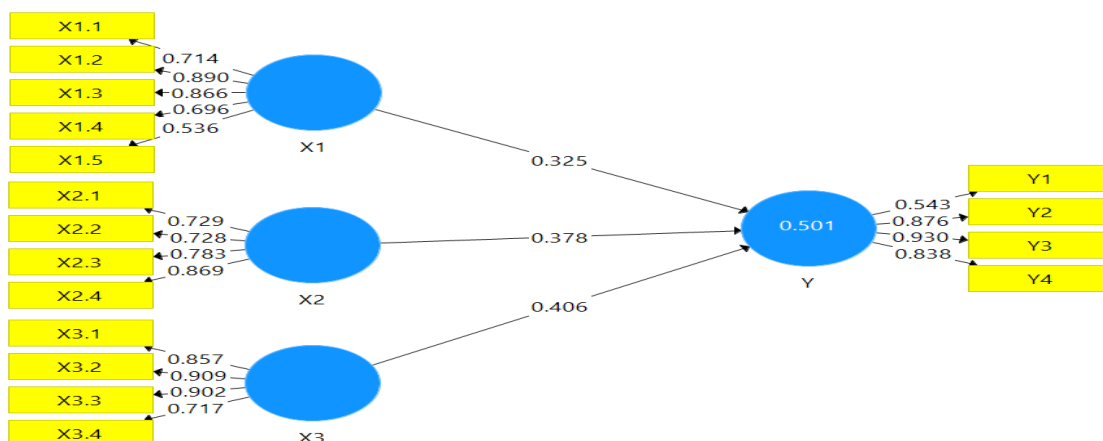
3. Hasil

3.1 Pengujian Outer Model

Outer model, atau yang dikenal sebagai model pengukuran, adalah bagian penting dalam analisis PLS-SEM yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Model ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang dipilih mampu merepresentasikan konstruk laten dengan akurat. Dalam analisis outer model, beberapa aspek utama yang diuji meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menggambarkan variabel laten secara tepat. Nilai dari factor loading dapat dilihat dari hasil output olah data menggunakan SmartPLS, pada bagan dibawah ini :



Gambar 1 : Outer Model

Adapun metode lain untuk uji validitas ini melihat nilai dari tabel rata-rata varians diekstraks (AVE). Di mana suatu konstruk dianggap valid jika nilai AVE lebih dari 0,5.

Tabel 1

Nilai Average Varians Extracted(AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.564
X2	0.607
X3	0.722
Y	0.658

Sumber : SmartPLS,2024

Berdasarkan tabel nilai AVE diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi syarat untuk dikatakan valid. Karena nilai dari output dari tabel AVE sudah lebih dari 0,5.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat diandalkan atau dipercaya. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya, seperti Composite Reliability, melebihi angka 0,7. Dengan demikian, jika nilai konstruk mencapai standar tersebut, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 2
Nilai Uji Reliabilitas

	Reliabilitas Komposit
X1	0.863
X2	0.860
X3	0.911
Y	0.881

Sumber : SmartPLS,2024

Berdasarkan hasil output uji reliabilitas, nilai reliabilitas yang diperoleh menunjukkan angka di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki reliabilitas yang baik dan telah memenuhi kriteria minimum yang ditetapkan sebelumnya.

2. Uji Inner Model

Uji inner model adalah langkah evaluasi untuk menilai hubungan struktural antar variabel laten dalam sebuah model penelitian. Inner model merepresentasikan hubungan kausal atau pengaruh antar konstruk laten sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan. Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel laten, serta menilai kualitas keseluruhan dari model struktural yang digunakan. Salah satu indikator utama dalam uji inner model adalah nilai R-Square, yang digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh antar variabel laten dalam model tersebut.

Tabel 3
Nilai R-Square

	R Square
Y	0.501

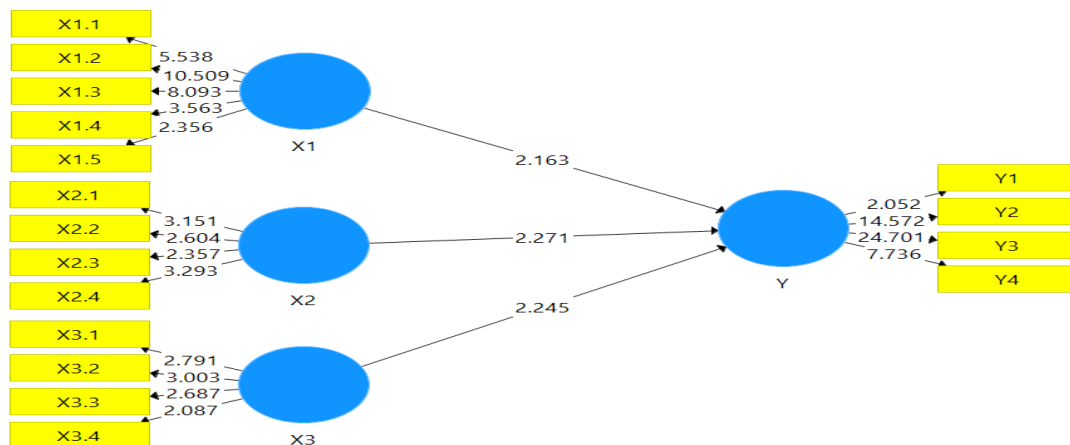
Sumber : SmartPLS,2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square nya yaitu 0,501 atau jika dipersentasekan menjadi 50,1%. Artinya sebanyak 50,1% pengaruh yang diberikan oleh variabel kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses untuk mengevaluasi hubungan kausal antar variabel laten dalam model penelitian berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian ini dilakukan pada inner model, yang mencerminkan hubungan struktural antar konstruk laten. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah hubungan antar variabel signifikan secara statistik, sehingga mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak 35 pegawai yang bekerja di Kantor Dishub Kabupaten Kerinci. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Hipotesis dianggap diterima jika nilai t-statistik mencapai atau melebihi 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik.



Tabel 4
Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0.325	0.15	2.163	0.031	Diterima
X2 -> Y	0.378	0.166	2.271	0.024	Diterima
X3 -> Y	0.406	0.181	2.245	0.025	Diterima

Sumber : SmartPLS,2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil output pada pengujian ini dimana hipotesis pertama Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh pada penelitian ini, hipotesis kedua Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh pada penelitian yang dilakukan. Dan hipotesis terakhir Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian ini.

Berikut hasil pengujian dari masing-masing hipotesis pada penelitian ini :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan aplikasi SmartPLS terlihat bahwa nilai t-statistic $2,163 > 1,96$ dan P-Value $0,031 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima, dimana dapat dikatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan aplikasi SmartPLS terlihat bahwa nilai t-statistic $2,271 > 1,96$ dan P-Value $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak H_2 diterima, dimana dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci.

3. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan aplikasi SmartPLS terlihat bahwa nilai t-statistic $2,245 > 1,96$ dan P-Value $0,025 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak H_3 diterima, dimana dapat dikatakan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci.

Pengembangan Hipotesa

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci . terlihat bahwa bahwa nilai t-statistic $2,163 > 1,96$ dan P-Value $0,031 < 0,05$. Sesuai dengan hasil output hipotesis bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi adalah hubungan atau pengaruh dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki oleh seorang individu untuk mencapai tujuan tertentu terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi seberapa efektif seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya, karena motivasi memengaruhi tingkat usaha, konsistensi, dan fokus individu dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka bekerja dengan antusias, memiliki tujuan yang jelas, dan berusaha mencapai hasil optimal sesuai dengan target organisasi. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci . terlihat bahwa nilai t-statistic $2,271 > 1,96$ dan P-Value $0,024 < 0,05$. Sesuai dengan hasil output hipotesis bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, karena Lingkungan kerja yang baik

berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung produktivitas, dan memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gultom et al., 2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja untuk mendukung kinerja optimal pegawai.

3. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada kantor Dishub Kabupaten Kerinci . terlihat bahwa nilai t-statistic $2,245 > 1,96$ dan P-Value $0,025 < 0,05$. Pengembangan SDM Merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan guna mendukung perolehan kinerja yang lebih optimal. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas individu agar dapat bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2021) bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang memberikan manfaat besar, baik bagi pegawai dalam hal peningkatan karier maupun bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategis melalui kinerja pegawai yang optimal.

4. Pembahasan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Siagian, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang dimana pimpinan dituntut untuk harus selalu berusaha meningkatkan kinerja serta memberikan pembinaan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan dasar atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Anton Prabudi, 2022).

Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semangat dan kegairahan yang ada pada diri karyawan, diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan

perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Yahyo, 2013).

Motivasi kerja adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan potensi agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak ada dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna (Kadiri, 2018). Motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada pada seseorang, yang mendukung perilakunya untuk melakukan tindakan. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan terdorong untuk berupaya maksimal untuk melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarnya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi (Erma Yusida, 2021).

Menurut penelitian (Hustia, 2020), ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.
- b. Kebutuhan Rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya (Rulianti, 2023). Lingkungan di tempat kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja dan output yang dihasilkan (Waskito, 2022).

Sebagai upaya untuk mengelola Manajemen SDM adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi, akan menjadikan

karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat memenuhi tujuan organisasi dengan lebih efektif. Tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung, karyawan tidak akan dapat bekerja secara efektif dan akan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat memicu terjadinya penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebagai salah satu contoh, apabila tata letak ruang kerja tidak nyaman dan aman bagi karyawan, mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan sulit untuk berkonsentrasi (Itsnaini, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Dalam organisasi pengembangan sumber daya manusia bersifat integral yaitu sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah sumber daya manusia secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (A. Nurjannatun Ibrahim, 2022).

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam berorganisasi. Manajemen ini berguna untuk menata dan mengatur sumber daya manusia yang ada agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan kantor yang sudah ditetapkan (Intan Ayu Sekar Kinasih, 2021). Pengembangan SDM (development personnel) pada dasarnya adalah kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi (Sintani, 2022).

Menurut (Firmansyah, 2020), Dalam menetapkan visi misi tujuan dan sasaran didasarkan pada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga visi dan misi program kerja dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Isu Strategis yang dihadapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Jumlah pegawai masih kurang dan belum sesuai dengan kebutuhan dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja;
- b. Data basis kepegawaian belum sepenuhnya tersusun dengan baik;
- c. Pembinaan kepegawaian berupa hukuman dan ganjaran (reward dan punishment) belum sepenuhnya dilaksanakan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena memengaruhi tingkat usaha, konsistensi, dan fokus individu dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak pada kinerja yang optimal.

3. Pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan berkontribusi pada peningkatan kualitas karyawan, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Ketiga faktor ini saling melengkapi dan perlu diperhatikan secara strategis oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Daftar Pustaka

- A. Nurjannatun Ibrahim, S. L. (2022). Pengaruh pengembangan sdm, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pmd kabupaten jenepono *1. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Anton Prabudi, A. A. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trisakti Harapan Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*.
- Asbullah, A. S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*.
- Asbullah, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*.
- Avisia, C. N. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 115-128.
- Azzahra. (2024). Pengelolaan Keuangan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Kabupaten Tanah Datar. *JAKBS*.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Erma Yusida, E. A. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI BLITAR. *Journal Of Economic and Bussines*.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*.
- Farida, S. I. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. ... : *The Journal of Social Sciences and ...*, 21-38.

- Fazrin, A. W. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1-8.
- Hermawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja 1. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Intan Ayu Sekar Kinasih, S. M. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Respon Publik*.
- Irmayanti, I. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 252-267.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*.
- Itsnaini, M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*.
- Kadar Nurjaman, A. M. (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. *Komitmen*.
- Kadiri, U. I. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Mutiara Madani*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Letnan, D. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT DIVISI CASH PROCESSING CENTER PADA PT ADVANTAGE SCM KOTA PADANG. *JIMT*.

- M. Afuan, D. M. (2023). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA USAHA TAHU SOLO BUDE ANI. *Jurmas Bangsa*.
- Muhlisin, R. O. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Muhlisin, R. O. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai.
- Muhlisin, R. O. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Murdiyanto, A. (n.d.). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. 2012.
- Nila Pratiwi, A. O. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Ningrum, D. I. (2019). Analisis Faktor Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika*.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Onsardi Finthariasari, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah.
- Prastyo, B. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *At-Tujjar*.
- Primandaru, D. L. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT . KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ratu, R. K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *EMBA*.
- Rinnie. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Attujjar*.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- SARAH, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. *Skripsi Tesis*.
- Sari, D. P. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. *Repository.Umsu.Ac.Id*.
- Selviana, A. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Bprs Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.
- Siagian, M. (2017). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL

- INTERVENING DI KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN LUBUK BAJA BATAM. YAYASAN AKRAB PEKANBARU.
- Sintani, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*.
- Toto. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *MBIC*.
- Trianziani, S. (2020). PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, 274-282.
- UTAMA, A. M. (2022). ANALISIS PERANAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MEDAN KOTA. 356-363.
- UTAMI, P. R. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Attujar*.
- Waskito, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (The Effect Of Work Motivation and Work Environment On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variable). *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Yahyo, H. D. (2013). TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Yahyo_masitoh@yahoo.co.id Latar Belakang Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan. *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC*.
- Yunitasari Haribowo, P. U. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (Smk) Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*15.