

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL UPTB PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : FINALLIYA
NPM : 184041029
Konsentrasi: Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL UPTB PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

Nama : FINALLIYA
NPM : 184041029
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Palembang, Maret 2020
Pembimbing I



Dr. Ir. Hj. Manisah, MP

Palembang, Maret 2020
Pembimbing II



Dr. Yohan Naftali, ST, MM.

Palembang, Maret 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 79 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $5.089 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $19.365 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis ketiga: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.330 \geq 1,96$ atau P-value $0.020 < 0.05$. Hipotesis keempat: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.685 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kelima: Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.966 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. dan pengaruh tidak langsung, Motivasi kerja yang dimediasi Efektivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang mana *t-Statistics* menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 3.232 lebih besar dari t tabel 1, 96 (t statistik > t tabel) atau P-value $0.000 < 0.05$ dan Lingkungan kerja yang dimediasi Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Yang mana *t - Statistics* menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 3.732 lebih besar dari t tabel 1, 96 (t statistik > t tabel) atau P-value $0.000 < 0.05$ Semakin baik Lingkungan kerja, maka tingkat efektifitas kerjaserta kinerja pegawai semakin tinggi.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Efektivitas kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mr. Dr. Yohan Naftali, ST, MM .. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on work effectiveness and its impact on the performance of UPTB Regional Revenue Employees of Palembang I. In this study the population was 79 people as a research sample. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. From the results of this study work motivation has a significant positive effect on the work effectiveness of UPTB Regional Revenue Employees of Palembang I, this is indicated by t statistic of $19,264 \geq 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, Work environment influences the work effectiveness of UPTB Revenue Employees of Palembang Regional Revenue I, this is indicated by the t statistic of $4.089 \geq 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, Work motivation affects the Performance of UPTB Palembang Regional Revenue I Employees, this is indicated by t-statistics of $2,664 \geq 1.96$ or P-value $0.00 < 0.05$., The work environment has a significant positive effect on the performance of UPTB Regional Revenue Employees of Palembang I, this is indicated by the t statistic of $2,220 \geq 1.96$ or P-value $0.020 < 0.05$, Work effectiveness has an effect on the performance of UPTB Revenue Employees of the Palembang Regional Revenue I, this is indicated by the t statistic of $3,966 \geq 1.96$ or P-value $0,000 < 0.05$. and indirect effect, mediated work motivation Work effectiveness affects the performance of which t-Statistics shows the significance of influence is 3,232 greater than t table 1, 96 (t statistics > t table) or P-value $0.000 < 0.05$ and work environment mediated Work effectiveness affects performance. Which t - Statistics shows the significance of influence that is 3,732 greater than t table 1, 96 (t statistics > t table) or P-value $0.000 < 0.05$ The better the work environment, the level of work effectiveness and higher employee performance.

Keywords: Motivation, Work environment, Work effectiveness, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai di UPTB Pendapatan Daerah Palembang I”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

5. Pimpinan dan staf UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Istriku tercinta dan anak-anakku tersayang serta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 40 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
9. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	13
1. Kinerja	13
2. Efektivitas kerja.....	26
3. Motivasi.....	30
4. Lingkungan kerja.....	38
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	46
C. Kerangka Berpikir	50

D. Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	54
B. Desain Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	56
E. Variabel, Definisi konseptual dan Operasional	58
F. Teknik Analisis Data	61
G. Hipotesis Statistika	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	76
B. Analisis Inferensial	80
C. Pembahasan Hasil peneitian	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi kebijakan	104
C. Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang relevan.....	46
Tabel 3.1 Definisi Operasional Varibel.....	59
Tabel 3.2 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	62
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	74
Tabel 4.1 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I Menurut Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I Menurut Jenjang Pendidikan.....	77
Tabel 4.3 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I menurut Golongan/ ruang.....	78
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	79
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	79
Tabel 4.6 <i>Loading Factor calculate 1</i>	82
Tabel 4.7 Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	83
Tabel 4.8 <i>Loading Factor calculate 2</i>	85
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	86
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	87
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	88
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	89
Tabel 4.13 <i>f-Square</i>	90
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	91
Tabel 4.15 <i>Tabel Indirect Effects</i>	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja... ..	20
Gambar 2.2 Teori <i>Maslow</i> dan Teori <i>Herzberg</i>	31
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir.....	52
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	81
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2	84
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	108
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden	112
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi 1	120
Lampiran 4 Full Model setelah dikalkulasi 2.....	121
Lampiran 5 Full Model Bootstrapping	122
Lampiran 6 Path Coefficient	123
Lampiran 7 Path Indirect Effects.....	123

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Finalliya
NPM : 184041029
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2020

Yang menyatakan,


Finalliya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi atau organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal. 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 adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya

mempengaruhi 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.

Kinerja Pegawai yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir di setiap Lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai dinilai masih kurang optimal tercermin dengan tidak tercapainya target kinerja Lembaga atau organisasi. Produktivitas yang dicapai cenderung menurun. Kondisi ini tentu saja sangat mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian dan kebijakan pimpinan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan pembenahan terhadap kondisi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai belum optimal dan masih banyak pekerjaan rumah yang harus dibenahi oleh UPTB Pendapatan Daerah Palembang I guna meningkatkan kinerjanya di masa datang.

Kondisi kinerja pegawai mempengaruhi tercapainya keuntungan Lembaga atau organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan peningkatan kerja pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen terhadap Lembaga atau organisasi, berkurangnya jumlah keluhan akan komplain terhadap Lembaga atau organisasi dan tercapainya target yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil

dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otorisasi (wewenang), lingkungan dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Banyak hal yang harus diperhatikan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, misalnya motivasi, motivasi dipandang sebagai elemen penting ketika adanya proses pembelajaran pada manusia. Jika suatu Lembaga atau organisasi tidak dapat memberikan motivasi serta meningkatkan kemampuan Pegawai nya, kinerja organisasi tidak dapat berjalan secara optimal.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang Pegawai harus ditumbuhkan motivasi kerja yang militan dan tak kenal lelah untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan, apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat selesai dan sesuai seperti yang diharapkan. Permasalahan yang dihadapi UPTB Pendapatan Daerah Palembang I antara lain; Belum optimalnya kinerja pegawai dan pencapaian target

Lembaga atau organisasi seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat sesuai dengan luas dan potensi daerah masing-masing, terdapat kurangnya pemahaman dari Lembaga atau organisasi terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja serta mempertahankan pegawai dalam bekerja di Lembaga atau organisasi, pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, kurangnya ketaatan dan disiplin kerja pegawai terhadap peraturan, seperti masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan Lembaga atau organisasi, pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya. Peraturan Pemerintah nomor 23 Tahun 1995, pertauran tentang gaji pegawai negeri sipil. Bagi seluruh pegawai negeri tidak ada perbedaan dalam penetapan gaji antara gaji pegawai laki-laki dan wanita, antara gaji yang sudah menikah dan belum menikah, atau perbedaan gaji menurut usia.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang,

motivasi adalah *selfconcept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. lingkungan kerja dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas yang baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. wursanto (2005). Menurut sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Lingkungan kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar semangat kerja dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan. Lingkungan kerja sebaiknya ditanamkan dalam diri setiap Pegawai, bukan paksaan tetapi didasarkan atas

kesadaran dari dalam diri setiap Pegawai. Untuk itu lingkungan kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Pada kantor UPTB Pendapatan Palembang I, kesadaran pegawai akan lingkungan kerja masih sangat rendah. Pengamatan awal peneliti rendahnya kesadaran pegawai akan lingkungan kerja dapat dilihat dari rendahnya kesadaran akan kebersihan lingkungan, kenyamanan lingkungan serta sikap peduli akan lingkungan masih sangat rendah. Sampah berserakan, merokok tidak pada tempatnya, bau udara yang kurang segar sering peneliti jumpai hampir di setiap ruangan.

Motivasi dan Lingkungan kerja dinilai sebagai pendukung untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, serta memberi dampak yang baik atau buruk pada peningkatan kerja pegawai di dalam suatu organisasi. Tercapainya efektivitas kerja di dalam suatu organisasi perlu ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya adalah Motivasi dan Lingkungan kerja.

Efektivitas kerja adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan, effendy (2003). Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan suatu organisasi atau lembaga karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Pada kantor unit pelaksana teknis badan pendapatan daerah Palembang I, efektivitas pegawai negeri sipil belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja pegawai. Beberapa pegawai datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan. Selain itu

masih banyak pegawai yang cenderung santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai.

Kinerja dari pegawai di lingkungan UPTB Pendapatan Daerah Palembang I dapat dikatakan belum maksimal. Pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih bertele-tela. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini dapat terlihat pekerjaan selesai belum secara tuntas dan tidak tepat pada waktu yang telah di tentukan. Motivasi pegawai di lingkungan Unit Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan atas kesadaran masih rendah dan hal tersebut menyebabkan kecemburuan di antara pegawai di lingkungan kerja UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini serta lingkungan kerja yang panas dan kurang nyaman berdampak pada kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Semua fenomena ini dapat kita lihat pada keluaran (*output*) yang dihasilkan. Badan Pendapatan merupakan satuan kerja perangkat daerah yang bersifat unsur staf yang berarti membantu tugas-tugas pimpinan dalam hal pembuatan-pembuatan kebijakan ataupun pedoman-pedoman pelaksanaan kebijakan tersebut. Dari kebijakan yang selama ini dihasilkan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD) seperti pajak-pajak maupun retribusi-retribusi yang memang menjadi wewenang daerah (Kabupaten/kota) untuk mengelolanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor motivasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, UPTB kota Palembang I yang masih belum optimal. Adapun faktor motivasi, lingkungan

kerja dan efektivitas kerja diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja pegawai yang ada.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada suatu Lembaga atau organisasi, dimana dibutuhkan Insentif yang baik, lingkungan kerja dan motivasi kerja agar kinerja Lembaga atau organisasi meningkat. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai UPTB Pendapatan Daerah PalembangI, dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTB Pendapatan Daerah PalembangI."**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I antara lain.

1. Belum optimalnya kinerja pegawai dan pencapaian target UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat sesuai dengan luas dan potensi daerah masing-masing.
2. Efektivitas kerja yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan pegawai akan menghambat dalam pencapaian tujuan UPTB Pendapatan Daerah Palembang I
3. Terdapat kurangnya pemahaman motivasi kerja serta mempertahankan pegawai dalam bekerja di Lembaga atau organisasi.
4. Pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Lingkungan kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I masih kurang mentaati peraturan yang di terapkan oleh Lembaga/ organisasi, seperti masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan Lembaga atau organisasi.
6. Pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya.
7. Produktivitas kerja pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja Lembaga atau organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Mempertimbangkan begitu luas masalah yang teridentifikasi dan mempertimbangkan keterbatasan waktu dan dana serta supaya penelitian lebih fokus pada motivasi, lingkungan kerja, efektivitas kerja dan kinerja pegawai, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTB Pendapatan Daerah PalembangI, maka**

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?

3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?
5. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas kerja terhadap Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?
6. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Efektivitas kerja pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?
7. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Efektivitas kerja Pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

5. Pengaruh efektivitas kerja terhadap Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
6. Pengaruh tak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Efektivitas kerja pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah PalembangI.
7. Pengaruh tak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Efektivitas kerja pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu; (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai, Lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai, Efektivitas kerja dengan kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Lembaga atau organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas kerja dengan Kinerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2008). *Psikologi Industri: seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Liberty.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Paramedia Group.
- Ghozali, Imam (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi revisi.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke4. Jogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables:
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke3 akarta. PT. Raja Gafindo Persada.
- Kreitner, Robert, 2010. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Lohmoller, J.-B. 1989. *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Andi Offset. Yogyakarta:
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1994 Tentang Gaji Pegawai Negeri.
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., and Henseler, J. 2009. "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM." *International Journal of Research in Marketing* 26 (3): 222-233.
- Ridwan. (2004). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Rigdon, E. E. 2012. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods." *LongRange Planning* 34 (4-6): 231-248. Rigdon, E. E. 2013. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead." *Long Range Planning* 37 (2): 161-167.

- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2014. "SmartPLS 2." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua Cetakan Ke-3 . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2012). *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, 2011. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi Revisi Cetakan Ke-2 Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto AW, 2012. *Komunikasi Perkantoran*, cetakan Pertama, Media Wacana, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1993 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ed. 3). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, Cut. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.