

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhlisin<sup>\*1</sup>, Ririn Oktaviani<sup>2</sup>, Irwan<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>muhlisinpip@gmail.com, <sup>2</sup>[ririn@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:ririn@stienobel-indonesia.ac.id), <sup>3</sup>irwan.usman0818@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan April - Mei 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan populasi sebanyak 150 orang dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, lingkungan Kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,846.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of motivation, work environment and human resource development on employee performance at the Makassar Marine Science Polytechnic Taruna Character Development Unit. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit and was carried out from April - May 2022. The research population was all employees in the work area of the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit with a population of 150 people with a sample of 45 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was no partial and simultaneous positive and significant effect between motivation, work environment and human resource development on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study was 0.846.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Human Resource Development and Employee Performance.

### 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);

Kinerja adalah implementasi dari rencananya 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.

Pada era globalisasi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra instansi, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan organisasi yang berkembang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula (Robbins, 2006).

Kinerja pegawai juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja pegawai sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja pegawai akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya: memberikan motivasi, menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karir, kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, peningkatan kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

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 self concept realization bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai

dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. 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 atau insentif Busro (2018).

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya.

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.

Agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya, maka pegawai tersebut

harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan. Busro (2018), menyatakan karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seseorang dalam mencapai tujuan dan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing.

Pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi: jabatan,

kepakngkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adanya pengembangan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka pegawai akan dapat membuat taktik, apa yang dari keadaan tersebut harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Motivasi pegawai di lingkungan Unit Pembinaan Karakter taruna atas kesadaran tugas juga masih perlu ditingkatkan. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, masih perlunya untuk meningkatkan semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih perlu ditingkatkan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena

mendasar faktor motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai unit pembinaan karakter taruna politeknik ilmu pelayaran makassar yang masih belum optimal.

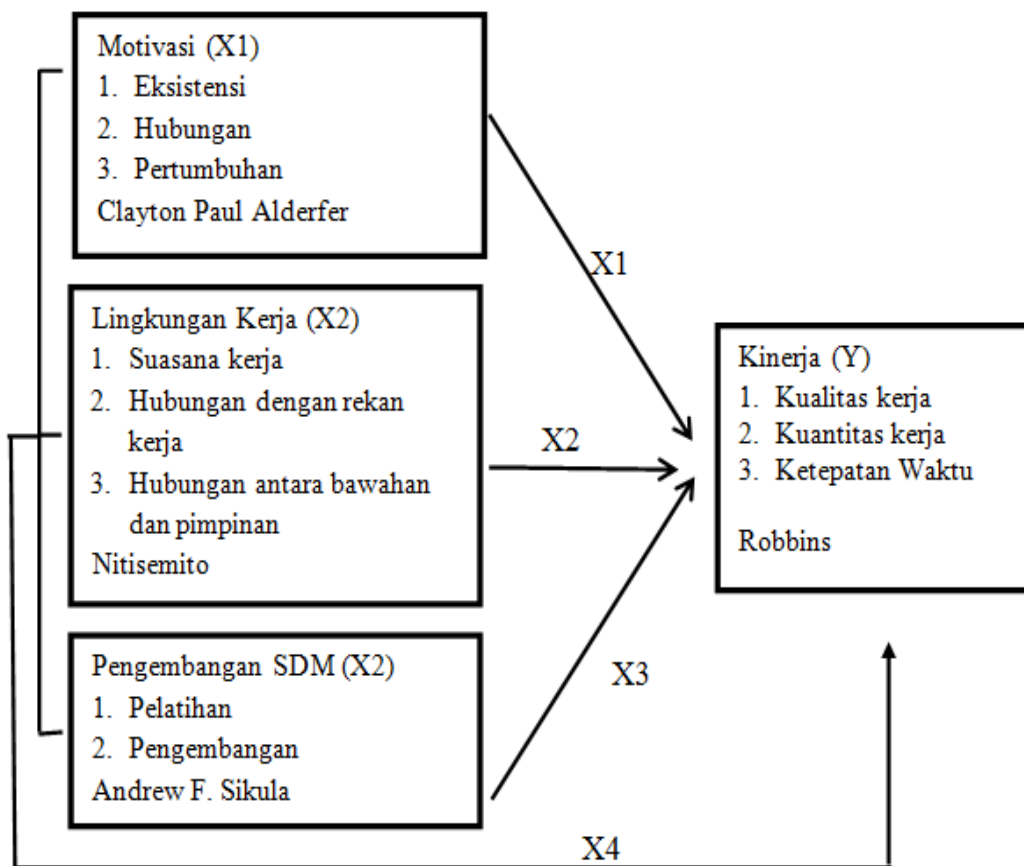
Adapun faktor motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan Sumber daya manusia diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja

pegawai yang ada. Kinerja pegawai unit pembinaan karakter taruna politeknik ilmu pelayaran makassar 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 Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”**.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

4. Motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berada di seluruh unit yaitu sebanyak 150 orang.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 45 orang pegawai yang berada pada unit pembangunan karakter taruna. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi dari responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.528	2.617		2.112	.041		
X1	.765	.107	.647	7.150	.000	.458	2.185
X2	.432	.107	.279	2.890	.048	.512	2.100
X3	.327	.110	.289	2.976	.005	.397	2.521

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner*

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.528 + 0,765X_1 + 0,432X_2 + 0,327X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5.528 memiliki arti jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 5.528
- Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,765 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dalam variabel  $X_1$  maka  $Y$  atau kinerja karyawan bertambah sebesar 0,765
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,432 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja dalam variabel  $X_2$  maka  $Y$  atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,432.
- Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,327 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan pengembangan sumber daya manusia dalam variabel  $X_3$  maka  $Y$  atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,327.

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

#### **1. Pengaruh motivasi Terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t = 7.150$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 45$  adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t = 2.890$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 45$  adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia Terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel pengembangan sumber daya manusia menunjukkan nilai  $t = 2.976$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 45$  adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil uji ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.578	3	151.193	75.290	.000 <sup>b</sup>
	Residual	82.422	41	2.010		
	Total	536.000	44			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja dan Pengembangan SDM						

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 75.290 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung  $75.290 > F$  tabel 2,83 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit pembinaan karakter taruna politeknik ilmu pelayaran makassar.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.835	1.41785	2.016
a	Predictors : (Constant), Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Pengembangan SDM (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,846 Hal ini berarti 84,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan sisanya yaitu 15,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Motivasi seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut di lingkungan kerjanya.

Pada penelitian ini Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, hal tersebut berarti semakin tinggi Motivasi pegawai atas suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachri (2018) yang mengatakan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada politeknik ilmu pelayaran makassar.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Lingkungan kerja seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan Analisa (2011) menyatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh *Siti Maisarah Hasibuan* (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Peningkatan Kualitas SDM Pegawai seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut di lingkungan kerjanya.



Pelatihan digunakan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Fahmi, 2014)

Pada penelitian ini Pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, hal tersebut Berarti semakin baik kualitas peningkatan SDM pegawai atas suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvin (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT.Berlian Kharisma Manado.

### **Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi, Lingkungan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa secara bersama-sama motivasi, Lingkungan kerja dan pengembangan SDM seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan kantor. Hasil kerja yang dicapai pegawai tentu saja sesuai dengan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian ini melihat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi, Budaya kerja dan iklim kerja.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pembinaan Karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar . Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal

tersebut menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja para pegawai, suasana kerja yang nyaman, pimpinan dan rekan kerja yang baik akan selalu menjadi penyemangat para pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

3. Variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal tersebut sangat-sangat membantu para pegawai dalam hal peningkatan kualitas diri sehingga mereka merasa sangat disupport oleh institusi dalam setiap pengembangan karir mereka kedepannya.
4. Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, mengingat ketiga variabel tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan yang saling menopang dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abu Fahmi, dkk. (2011). HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Alex S. Nitisemito, (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah (2005). Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- B. Uno, Hamzah. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Duwi Priyatno. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom

- Eko Widodo, Suparno. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press
- Janie, Dyah Nirmala Arum. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS. Semarang : Semarang University Press
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Kadarisma. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Krisdianto, Bayu dan Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. JIMMU Volume 2. Nomor 2.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moleong Lexy. (2002). Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : CV. Remaja
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Rivai & Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 2. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta :

Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.