

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng**

**Author**

Subhan Akbar Abbas<sup>1</sup>, Baharuddin Semmaila<sup>2</sup>, Serlin Serang<sup>3\*</sup>

**Email**

[subeakbar@gmail.com](mailto:subeakbar@gmail.com)  
[baharuddin.semmaila@umi.ac.id](mailto:baharuddin.semmaila@umi.ac.id)  
[serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)

**Afiliasi**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3\*</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Soppeng dimulai pada bulan November 2020 hingga bulan Desember 2020, pengambilan data dilakukan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, Adapun data tambahan diperoleh dari internet dan buku cetak. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yakni tabulasi dari hasil kuisioner yang telah disebar kepada responden, Adapun metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, alat bantu olah data yang digunakan adalah SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, dan (3) inovasi teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Soppeng.

**Abstract:** This research was done at regency of Soppeng starting from November 2020 until December 2020, the data gathering was done in the official office of demography and civil registration regency of Soppeng, added data was taken from book source and internet. Data used in this research is primer data in the form of questionnaire which has been given to the respondents, method that used to processed the data was multiple linier regression using the software SPSS version 23 to help the process. The result of this research shows that (1) motivation had positive and significant result effect toward employee work performance in the official office of demography and civil registration at regency of Soppeng, (2) work environment had positive but non significant effect toward employee work performance in the official office of demography and civil registration at regency of Soppeng, (3) technology innovation had positive but non significant effect toward employee work performance in the official office of demography and civil registration at regency of Soppeng.

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Performance

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan strategis dalam mendorong kemajuan pembangunan dan meningkatkan daya saing suatu bangsa. Suatu bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang relatif berlimpah akan mempunyai daya saing yang relatif lebih unggul dibanding dengan negara yang kekurangan sumber daya manusia. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk atau sumber daya manusia yang cukup besar seharusnya memiliki daya saing lebih tinggi dari pada negara lain yang sumber daya manusianya lebih kecil. Kenyataan dalam perbandingan kemajuan ekonomi, pendidikan, industri, penguasaan teknologi, dan beberapa bidang lainnya ternyata Indonesia kalah bersaing dengan negara-negara yang sumber daya manusianya lebih kecil seperti dengan Malaysia, Singapura, Thailand, dan Korea Selatan. Posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 berada pada peringkat 50 dari 144 negara, hal ini sesuai dengan data yang dirilis oleh World Economic Forum (WEF) dalam *Global Competitiveness Report* Edisi 2018- 2019. Delapan negara diantaranya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Peringkat Indeks Kompetitive Global 2019 dari Delapan Negara**

Negara	Peringkat
Singapura	1
Malaysia	27
Korea Selatan	24
Hongkong	3
Thailand	40
Indonesia	50
Kroasia	63
Brazil	71

*Sumber: The Global Competitiveness Report 2018-2019*

Kualitas sumber daya manusia adalah faktor penyebab terpenting yang turut menentukan tingkat daya saing suatu negara. Pentingnya kualitas sumber daya manusia merupakan kelemahan mendasar bagi negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Selama krisis ekonomi menunjukkan bahwa negara-negara yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang lebih baik yang lebih cepat bangkit dari krisis yang melandanya seperti Jepang, Korea, Thailand, dan negara-negara lainnya (Sutyastie dalam Zakaria, 2010:51). Salah satu hal yang konkrit untuk mendorong peningkatan Kinerja kerja sumber daya manusia adalah motivasi, lingkungan kerja dan inovasi teknologi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan inovasi teknologi akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja kerja. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini difokuskan pada faktor motivasi lingkungan kerja serta inovasi teknologi. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi

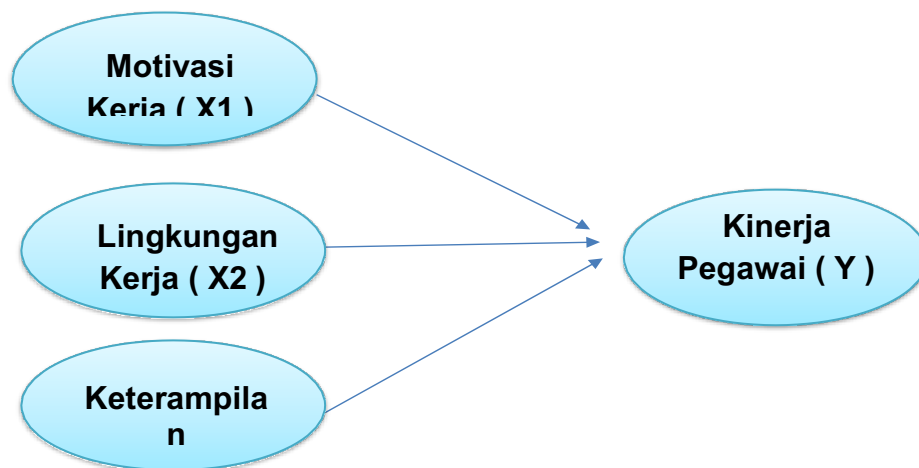
maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi. Penelitian - penelitian sebelumnya pula ada beberapa peneliti yang membuktikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam hal pekerjaan dan dalam hal lainnya pula tergantung pada apa yang menjadi motivasi mereka, dalam penelitiannya, Amalia (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kanto Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Slemanm, penjelasan ini dilatarbelakangi dengan suatu pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai di instansi tersebut memiliki keinginan untuk berprestasi baik yang nantinya akan tertuang dalam sasaran kerja pegawai hal ini dibuat agar pegawai pada instansi tersebut bisa menunjukkan kualitas kerja yang mereka miliki, dan dengan demikian maka penilainya tersebut akan menjadi pertimbangan untuk kenaikan pangkat atau gaji. Hasil yang sama diperoleh oleh Mahajaya (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung dengan suatu penjelasannya yang menyatakan bahwa pemberian bonus dan tunjangan-tunjangan merupakan salah satu hal yang memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, hal lain yang menjadi pendorong adalah dengan pengukuran produktivitas yang dilakukan oleh instansi tersebut sehingga terjadi persaingan yang sehat antara para pegawai untuk saling meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja ada beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah Ridho (2017), mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan penjelasan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta hubungan yang baik diantara sesama pegawai menciptakan suasana kerja yang sangat baik sehingga pegawai bisa bekerja dan memberikan kinerja terbaik mereka.

Teori Maslow tentang motivasi menurut Nawawi (2006;352) diibaratkan seperti kerucut, dimana manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di organisasi, dimana motivasi tersebut terdiri dari dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng merupakan instansi yang bergerak dibidang pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Peningkatan kinerja pegawai didasari adanya kebutuhan organisasi dan kemajuan serta penguasaan teknologi yang semakin penting. Konsep kinerja pegawai didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:260) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Formulasi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sangat ditentukan dari pencapaian kuantitas kerja yang banyak, kualitas kerja yang bermutu, efektivitas kerja yang tepat sasaran dan efektivitas kerja sesuai dengan manfaat yang dicapai. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh faktor individu, upaya kerja (*work effort*), dan dukungan organisasi. Menurut A.Dale Timple dalam Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu: faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti: pekerja keras, disiplin, bertanggungjawab, seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak

memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya sehingga menimbulkan stress kerja. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja, kebijakan pimpinan termasuk penempatan kerja, promosi jabatan dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng, antara lain: penempatan kerja, dan stress kerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut menjadi variabel dalam penelitian ini. Beberapa teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai pada organisasi pemerintah atau pegawai pada organisasi perusahaan, diantaranya dapat dikemukakan teori dari Kusriyanto (1991) dalam bukunya “Meningkatkan Kinerja Pegawai”, dan teori dari Simanjuntak (2009) dalam bukunya “Manajemen Kinerja: Pengertian, Teori dan Aplikasi”.

Kusriyanto (1991:2), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijaksanaan pemerintah. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah faktor motivasi, lingkungan kerja dan inovasi teknologi. Ketiga variabel tersebut akan diuji dan dikaji signifikan tidaknya dan seberapa besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Hal ini perlu dianalisis karena berdasarkan pengamatan awal ditemukan fenomena yang dapat mengakibatkan rendahnya Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Alur kerangka pikir penelitian ini adalah seperti tampak pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng.
3. Inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian ini berlangsung berkisar selama dua bulan dan direncanakan mulai pada bulan desember 2020. Data diperoleh melalui metode observasi dari responden yakni data kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng yang berjumlah sebanyak 77 pegawai. Maka penelitian ini dilakukan menggunakan metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi pegawai. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng, dengan menggunakan kuisisioner sebagai metode dalam mengumpulkan data, sebelum responden mengisi kuisisioner, terlebih dahulu responden mengisi data diri yang dimana data tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng**

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 Tahun	18	23,38
31-40 Tahun	45	58,44
Diatas 40 Tahun	14	18,18
<b>Jumlah</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 2 dilihat bahwa pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, dominan berumur 31-40 tahun, yakni sebanyak 45 orang atau 58,44%, kemudian ada 18 orang atau 23,38% pegawai yang berumur antara 21-30 tahun, dan ada 14 orang yang berumur diatas 40 tahun atau sebesar 18,18%.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.1509740
	Std. Deviation	.27149135
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.065
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan nilai *kolmogorv smirnov test* pada table 3 yaitu 0.115 hal ini menunjukkan nilai model *Kolmogorov smirnov* yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yakni 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa data pada model ini merupakan data yang terdistribusi dengan

normal atau telah memenuhi uji normalitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI KERJA	.606	1.650
1		
LINGKUNGAN KERJA	.578	1.732
INOVASI TEKNOLOGI	.644	1.552

*Sumber: Data Diolah 2021*

Berdasarkan hasil tersebut pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat adanya korelasi antara variabel bebas, atau telah memenuhi uji multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.328	.37362

*Sumber: Data Diolah 2021*

Berdasarkan hasil pada table 5 diatas, nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan R Square adalah sebesar 0,355 atau sebesar 35,5% yang berarti bahwa variabel kinerja 35,5% dipengaruhi oleh variabel inovasi teknologi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja selebihnya yakni sebesar 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, nilai R square menunjukkan pengaruh yang lemah oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,596 atau 59,6% hal ini menunjukkan seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, tingkat nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sedang.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.602	3	1.867	13.377	.000 <sup>b</sup>
Residual	10.190	73	.140		
Total	15.792	76			

*Sumber: Data Diolah 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F- hitung adalah sebesar 13.377 atau lebih besar dari nilai f-tabel yakni 2.73, serta nilai signifikansi yakni 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menjadi kesimpulan bahwa variabel inovasi teknologi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produksi.

Tabel 18. Hasil uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.055	.492		2.144	.035
MOTIVASI KERJA	.350	.137	.309	2.555	.013
1					
LINGKUNGAN KERJA	.227	.126	.223	1.801	.076
INOVASI TEKNOLOGI	.168	.111	.176	1.504	.137

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil pada uji parsial ditemukan hasil yang dapat memberikan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 1.055 + 0.355X_1 + 0.277X_2 + 0.168X_3$$

Persamaan diatas memberikan makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yakni 1.055 memiliki arti bahwa apabila nilai dari variabel bebas yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan inovasi teknologi sama dengan 0 maka nilai kinerja adalah 1.055.
2. Berdasarkan persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.350 bernilai positif, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian pernyataan yang bisa didapatkan dari nilai koefisien regresi ini adalah bahwa setiap peningkatan 1 satuan yang terjadi pada motivasi kerja maka diikuti dengan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0.350, dengan melihat hasil ini dapat dinyatakan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka dengan demikian kinerja akan ikut meningkat, motivasi kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.013 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten soppeng diterima.
3. Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan hasil yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.277 yang bernilai positif, yang memberikan arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan yang terjadi pada lingkungan kerja maka akan meningkat kinerja sebesar 0.277, sama halnya dengan motivasi kerja, peningkatan aspek yang terjadi pada lingkungan kerja maka akan mendorong kinerja untuk meningkat, sedangkan nilai signifikan lingkungan kerja yakni sebesar 0,076 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak dapat diterima.
4. Dengan melihat hasil pada uji parsial, yang memberikan nilai koefisien regresi variabel inovasi teknologi sebesar 0.168 yang bernilai positif yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai, hal ini juga memberikan gambaran bahwa setiap peningkatan 1 satuan yang terjadi pada inovasi teknologi maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.168 yang artinya bahwa dengan meningkatnya inovasi teknologi baik dari segi ide-ide dalam

menggunakan peralatan dan aplikasi atau pada teknologi itu sendiri maka dengan demikian kinerja akan ikut meningkat, sedangkan nilai signifikansi yang didapat variabel inovasi teknologi adalah sebesar 0.137 atau lebih besar daripada 0,05 yang memberikan arti bahwa inovasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa inovasi teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

## ***Pembahasan***

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji partial, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mahajaya, 2016), dalam penelitian tersebut terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan arah positif antara motivasi terhadap kinerja yang artinya bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka kinerja juga akan ikut naik, dan pernyataan akan pengaruh signifikan tersebut dengan demikian menyatakan bahwa pengaruh ini dapat digambarkan secara nyata dimasa depan. Teori yang mendukung hasil ini adalah teori yang diungkapkan oleh (Nawawi, 2006;352) yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi dalam melakukan sesuatu apabila kebutuhannya terpenuhi, diantaranya hal yang dapat memotivasi seseorang dalam pekerjaannya tentu saja adalah gaji, bonus dan tunjangan, serta promosi, dalam penelitiannya juga (Mahajaya, 2016) menjelaskan bahwa yang ditemukan menjadi motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya adalah antara lain bonus dan tunjangan-tunjangan. Pernyataan ini juga didukung oleh tanggapan responden yang didapatkan menggunakan kuisioner, pada table 11 dapat dilihat bahwa dari delapan pernyataan yang dijadikan sebagai indikator, semua skor rata-rata yang didapatkan adalah 4, dimana nilai ini memberikan gambaran yang baik terhadap tanggapan responden, dan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi dari kedelapan pernyataan, hal ini memberikan gambaran bahwa kesempatan untuk menuntut ilmu merupakan salah satu alasan yang menjadi motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja mereka. Terkait dengan keputusan yang harus diambil berdasarkan hasil uji parsial, tentu sangat perlu dilakukan banyak hal yang dapat memberikan motivasi kepada para pegawai, hal ini dilakukan untuk mendorong kinerja pegawai sehingga kemudian dapat lebih produktif dan lebih efisien dan bekerja, dalam kuisioner yang diajukan terdapat banyak faktor yang disetujui responden sebagai hal yang dapat memberikan motivasi diantara seperti yang telah dijelaskan oleh (Mahajaya, 2016) yakni bonus dan tunjangan, promosi, dan kesempatan-kesempatan karir dan pengembangan skill yang diberikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji partial (t) didapatkan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, pengaruh positif menjelaskan bahwa apabila dilakukan peningkatan atau perbaikan pada lingkungan kerja, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai, atau dengan kata lain meningkatnya lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja, sementara maksud dari pada hasil yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah tidak signifikan memberikan arti yang dapat dikatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja belum dapat dibuktikan secara nyata, dengan menengok kembali scenario sebenarnya pada tempat kerja, perubahan pada lingkungan kerja benar dapat mendorong kinerja, dengan rasa nyaman yang diciptakan oleh lingkungan kerja maka tentu itu akan memberikan pengaruh



terhadap kinerja, namun hal tersebut tidak sepenuhnya benar untuk mendukung hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, hal ini dapat dikarenakan lingkungan merupakan aspek yang dapat berubah – ubah tergantung dari dimana penelitian tersebut dilakukan, bukan hanya itu, lingkungan kerja mengandung banyak aspek didalamnya diantaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan kerja, atasan, peralatan kerja, dan berbagai hal lainnya, hal ini juga berbeda – beda dan bergantung pada tempat dilakukannya penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indri, 2016), hasil penelitian tersebut memberikan sebuah hasil yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam sebuah teori yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2006;110) dijelaskan bahwa faktor yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah diantaranya (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Penerangan; (4) Pertukaran Udara; (5) Musik; (6) Keamanan dan; (7) Kebisingan, dengan melihat semua faktor tersebut dapat dilihat dengan jelas faktor tersebut merupakan suatu unsur yang tidak dapat disamakan, yang artinya unsur itu berbeda-beda di setiap tempat, hal ini yang menjadi penjelasan akan tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dikarenakan faktor yang masuk kedalam unsur lingkungan kerja merupakan faktor yang berubah-ubah dan tidak dapat sekaligus terpenuhi.

Adapun penelitian yang berlawanan arah dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Mahajaya, 2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah kantor inspektorat Kabupaten Bandung. Dalam hal pengambilan keputusan berdasarkan kepada hasil uji parsial yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, walaupun demikian peningkatan akan lingkungan kerja perlu dilakukan, hal ini ditunjukkan demi untuk memberikan rasa nyaman kepada para pegawai, keputusan ini dapat diambil dengan berdasar kepada hasil kuisioner, yang dimana hasil yang didapatkan merupakan respon nyata yang diberikan responden, yang mana dalam kuisioner tersebut semuanya menunjukkan nilai rata-rata yang mengindikasikan bahwa responden setuju dan menganggap bahwa lingkungan kerja memang menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Dalam skenario nyata yang menggambarkan bagaimana lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai adalah bahwa dalam kenyataannya kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng memiliki ukuran ruangan yang terbilang agak sempit dan dengan banyaknya orang yang berdatangan dalam pengurusan pencatatan sipil, hal ini menimbulkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai dan pengunjung yang berkepentingan, hal ini merupakan salah satu penyebab yang mendukung hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kondisi ruangan yang sempit dengan banyaknya orang yang berada dalam ruangan sempit tersebut dapat menjadikan ruangan tersebut juga terasa panas, dengan demikian dapat menurunkan kinerja pegawai.

Tingkat signifikansi yang digambarkan oleh hasil uji statistik terhadap lingkungan kerja, apabila dihubungkan dengan situasi sesungguhnya dikantor dapat dikatakan dipengaruhi oleh perubahan faktor dan kondisi yang tidak dapat dihindarkan akan lingkungan kerja ini, dalam keadaan sepi pegawai bisa bekerja dengan lebih fokus, dikarenakan oleh kebisingan ruangan kerja yang minim dan iklim ruangan kerja yang sejuk dan berbagai faktor lainnya, namun pada hari tertentu dimana pengunjung banyak berdatangan bisa kemudian merubah kondisi akan lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan hasil yang menyatakan bahwa inovasi teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sama halnya dengan

variable motivasi dan lingkungan kerja yang sama – sama memiliki pengaruh positif, arti yang diberikan adalah bahwa dengan meningkatnya inovasi maka kinerja akan ikut meningkat, namun untuk menggambarkan pengaruh yang tidak signifikan sama halnya dengan variable lingkungan kerja, arti daripada pengaruh signifikan ini ada pengaruh antara inovasi teknologi terhadap kinerja belum dapat dibuktikan secara nyata. Adapun penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Arham, 2019), dalam penelitiannya menemukan hasil yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan adapun penelitian yang menyatakan bahwa inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Jihanti, 2018) dan (Hafizah, 2019), dalam penelitian menemukan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Inovasi teknologi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila diberikan gambaran akan kenyataannya dilapangan, inovasi teknologi yang dilakukan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng adalah dengan menggunakan metode pendataan dan pengurusan berkas kependudukan melalui website, namun inovasi ini dianggap kurang efektif oleh penggunanya dikarenakan adanya konfirmasi berkas yang mengharuskan penduduk untuk datang langsung ke kantor, waktu yang dibutuhkan untuk memproses berkas yang dikirim melalui website juga membutuhkan waktu dikarenakan pegawai cenderung memprioritaskan penduduk yang datang langsung ke kantor untuk mengurus berkas kependudukan dan pencatatan sipil. Inovasi teknologi yang diterapkan oleh Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng merupakan suatu teknologi inovasi yang memudahkan pegawai dalam pendataan namun keharusan penduduk untuk kembali mengkonfirmasi berkas dan datang langsung ke kantor dapat dinilai agak kurang efektif, hal ini bisa menjadi salah satu penyebab untuk mendukung hasil uji statistik yang menyatakan bahwa inovasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak signifikan ini bukan berarti bahwa tidak penting untuk memperhatikan inovasi teknologi dalam hal meningkatkan kinerja, seperti yang dijelaskan oleh (Daniel, 2015) bahwa inovasi merupakan suatu tindakan yang melibatkan ide-ide kreatif untuk menemukan suatu metode baru dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan meningkatnya inovasi akan ditemukan berbagai cara yang lebih efisien dalam pemanfaatan teknologi, sehingga ada baiknya, inovasi teknologi terus dikembangkan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, hasil dari kuisioner juga dapat dijadikan sebagai masukan dalam usaha untuk meningkatkan inovasi teknologi mengingat bahwa hasil yang didapatkan dari kuisioner menunjukkan nilai yang semua dari kedelapan pernyataan menunjukkan baik, yang artinya bahwa dengan semua pernyataan yang diajukan responden setuju akan indikator tersebut

## **Simpulan**

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan secara nyata, arah positif juga memberikan gambaran bahwa dengan meningkatnya motivasi maka diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai belum dapat dibuktikan secara nyata, namun pengaruh positif menyatakan bahwa dengan meningkatnya lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.
3. Inovasi teknologi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai belum dibuktikan secara nyata, namun pengaruh positif menyatakan bahwa dengan meningkatnya inovasi teknologi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja.

## Referensi

- Adietya, Kaisar dkk. 2016. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada UKM Makanan Di Kota Semarang). Tesis. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. (Online). (<http://eprints.undip.ac.id/49162>)
- Gana, Frans. 2003. Inovasi Organisasi Sebagai Daya Saing Bisnis, Jurnal Usahawan. No.1
- Hafizah. Dkk. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Persero Area Bangka. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis. Vol.21. No.2
- Hasibuan Malayu S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit:Bumi Aksara, Jakarta.
- Ingsiyah, Heni dkk. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah*, (Online). Vol. 2 No. 1. (<https://jurnal.polines.ac.id>. diakses 2 Juni 2019).
- Jihanti Dama. Dkk. 2018. Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.Mandao. Jurnal EMBA. Vol.6 No.1 Januari 2018.
- Luthans, Fred 2006, Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, Penerbit: Andi, Jogjakarta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.PT Refika Aditama*, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nawawi, Arham. Maupa, Haris. Ismail, Muhammad. 2019. *Aspek Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keunggulan Bersaing Kantor Pusat Pt. Bank Sulselbar*. (Online). Hasanuddin Journal Of Applied Bussiness And Entrepreneurship Vol.2 No.4 (<https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php>) Diakses 2 februari 2021.
- Ofori, D. 2015. Innovation and Knowledge Sharing: A New Competitive Advantage In The Mobile Telecommunication Industry In Ghana. Science Journal Of Bussiness And Management. Vol.3 No.5.
- Rasyid, A.H., 2010, Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kab. Sinjai, Tesis (Pasca UMI Makassar)
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta.
- Regina Jessica Kumaat. Dkk. 2015. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.3. No.3 September 2015
- Rivai, Veithzal, 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Salahuddin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, (Online). Vol. 1 No.1 (<https://ojs.uniska-bjm.ac.id> diakses 2 Januari 2017).
- Suryani, Tatik. 2018. Prilaku Konsumen: Implikasi Pada Strategi Pemasaran, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sweden. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo, (Online). Vol.1 No. 6, (<https://worldwidescience.org>. diakses 1 Februari 2016).

Purwoningtyas, Anggie Chintya. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah. Kantor Cabang Surakarta, (Online). (<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id>. diakses 21 Januari 2019).