

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN (DPRKP) DAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (DPUPR) KABUPATEN SUMBAWA

Alwan Patawari¹, Aryana Satrya², Jaka Warsihna³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Indonesia, Indonesia

alwanpatawari@gmail.com¹, aryana.paper@yahoo.com²,
jaka-warsihna@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 10th Sept 2022/ **Edited:** 28th Nov 2022/ **Issued:** 01st Jan 2023

Cited on: Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN (DPRKP) DAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (DPUPR) KABUPATEN SUMBAWA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 39-47.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of the work environment, career development, work motivation on employee performance. The research object and population in this study were employees of the Public Housing and Settlement Area Office (DPRKP) and the Public Works and Spatial Planning Office (DPUPR) of Sumbawa Regency. The number of samples is 200 people who work at the Public Housing and Settlement Area Office (DPRKP) and the Public Works and Spatial Planning Office (DPUPR) of Sumbawa Regency. The data analysis technique used is path analysis. Based on the results of the classical assumption test, it was found that the model met the required assumptions. The results of hypothesis testing show that 1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Office and the Public Works and Spatial Planning Office of Sumbawa Regency; 2) The work environment has a positive but not significant effect on the Work Motivation of employees of the Public Housing and Settlement Area Office and the Public Works and Spatial Planning Office of Sumbawa Regency; 3) Career Development has a negative but not significant effect on the Employee Performance of the Public Housing and Settlement Area Office and the Public Works and Spatial Planning Office of Sumbawa Regency; 4) Career Development has a positive and significant effect on the Work Motivation of the Public Housing and Residential Area Office Employees and the Public Works and Spatial Planning Office of Sumbawa Regency; 5) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Public Housing and Settlement Area Office and the Public Works and Spatial Planning Office of Sumbawa Regency.

Keywords: **Work Environment, Career Development, Work Motivation, Employee Performance**

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan wujud dari transparansi, akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan pemerintahan. Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa pada tahun 2021 telah mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK-RI yang ke 10 (sepuluh) kali secara berturut turut. ini menandakan bahwa Pemerintah Kabupaten Sumbawa telah menerapkan kaidah-kaidah *good governance* dari sebelum masa pandemi *Covid-19* sampai dengan saat ini. Predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPKRI, tidak bisa menjamin kinerja pemerintahan sudah baik secara holistic karena ukuran kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa variabel lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, motivasi dan lain-lain.

Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) sebagai bentuk penanganan dampak *Covid-19*, Organisasi Perangkat Daerah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Sumbawa mempunyai peranan penting karena memiliki tugas dan fungsi menangani pembangunan infrastruktur, dimana pembangunan infrastruktur merupakan salah satu yang menjadi skala prioritas pemerintah untuk Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Adapun program Pemulihan Ekonomi Nasional ini salahsatunya terlaksana melalui anggaran Dana Alokasi Khusus (DAK) fisik bidang Infrastruktur. Kegiatan yang dilaksanakan melalui anggaran DAK terlebih dahulu dilakukan pengusulan melalui aplikasi KRISNA. Aplikasi KRISNA ini sangatlah membantu pemerintah daerah terutama dalam masa pandemic *Covid-19* yang membatasi pertemuan secara *offline* sehingga walaupun secara *online* kinerja OPD bisa terselenggara optimal. Selain itu, optimalnya kinerja OPD juga tergantung dari lingkungan kerja dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa.

LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja

Menurut Sobirin, (2016:1.16) menyatakan lingkungan organisasi meliputi semua

elemen diluar organisasi yang berpengaruh terhadap keberadaan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Parashakti, et al., 2019), misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Yantika, et al., 2018). Menurut Hubeis dan Najib, (2014:32) lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan Karir

Sobirin (2016:7.16), menyatakan pengembangan karir merupakan suatu cara yang dikembangkan organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai & Sagala, 2019). Menurut kurniawati (2016:3.23) menyatakan bahwa pada tahapan pengembangan sumber daya manusia terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia agar fungsi yang dimiliki karyawan dapat digunakan secara efektif.

Motivasi

Menurut Sobirin (2016:4.5), motivasi merupakan sebuah proses psikologis yang menyebabkan tergeraknya, terarahnya dan terpeliharanya secara terus menerus tindakan - tindakan sukarela yang berorientasi pada satu tujuan tertentu. Sementara itu juga Thoha (2014), mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Motivasi melibatkan tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif/tujuan (Sobirin, 2016).

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu

tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sample sebanyak 200 orang yang terdiri dari karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa. Analisa data menggunakan software Smart PLS3.. Adapun pernyataannya yaitu anda menganggap pekerjaan anda menarik dan membangkitkan semangat (LK1), anda memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan (LK2), anda memiliki kesempatan untuk mempengaruhi kondisi kerja anda (LK3), rekan kerja anda membantu anda dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan (LK4). Instrumen penelitian pengembangan karir diadaptasi dari Suwati, et al. (2016:526-527). Adapun pernyataannya adalah organisasi telah berupaya menyelaraskan kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan kebutuhan organisasi (PK1), organisasi telah berupaya melaksanakan pengembangan karir bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi (PK2), saya telah memformulasikan tujuan karir saya dan mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut (PK3), pengembangan karir dan perencanaan karir karyawan sudah terlaksana dengan baik (PK4). Motivasi diadaptasi dari Paais & Pattiruhu, (2020:577-578). Adapun pernyataannya adalah saya menerima penghargaan yang adil untuk setiap penilaian pekerjaan (M1), menurut saya organisasi memberikan perhatian pada jenjang karir karyawannya (M2), menurut saya perhatian yang diberikan oleh organisasi untuk pemenuhan kepentingan keluarga karyawan sudah memadai (M3), saya menerima perlakuan yang layak dalam lingkungan organisasi (dalam hal pertemanan dan hubungan baik) antar karyawan dalam organisasi ini, yang terbukti sangat baik dan professional (M4), peraturan organisasi berlaku adil dalam memberikan penghargaan and hukuman (M5), Ada pelatihan rutin untuk internal organisasi (M6). Kinerja diadaptasi dari Shahzadi, et al. (2014:163). Adapun pernyataannya adalah kinerja saya lebih baik daripada rekan-rekan saya yang memiliki kualifikasi yang sama (K1), saya puas dengan kinerja saya karena sebagian besar kinerja saya baik (K2), kinerja saya lebih baik daripada karyawan dengan kualifikasi yang sama di kantor lain (K3).

HASIL PENELITIAN

Pengujian Croos Loading

Tabel 1. Loading Factor

Indikator	Kinerja Karyawan	Lingk. Kerja	Motivasi Kerja	Pengemb. Karir
A1	0.367	0.776	0.351	0.408
A2	0.345	0.637	0.203	0.295
A3	0.317	0.791	0.248	0.329
A4	0.287	0.729	0.329	0.280
B1	0.195	0.414	0.558	0.830
B2	0.195	0.363	0.673	0.924
B3	0.193	0.288	0.337	0.548
B4	0.173	0.386	0.712	0.860
C1	0.175	0.287	0.815	0.642
C2	0.212	0.350	0.872	0.686
C3	0.196	0.260	0.800	0.572
C4	0.284	0.377	0.650	0.379
C5	0.283	0.362	0.862	0.615
C6	0.217	0.268	0.800	0.599
D1	0.901	0.411	0.203	0.185
D2	0.778	0.340	0.243	0.205
D3	0.897	0.404	0.275	0.203

Sumber: Data penelitian, 2022

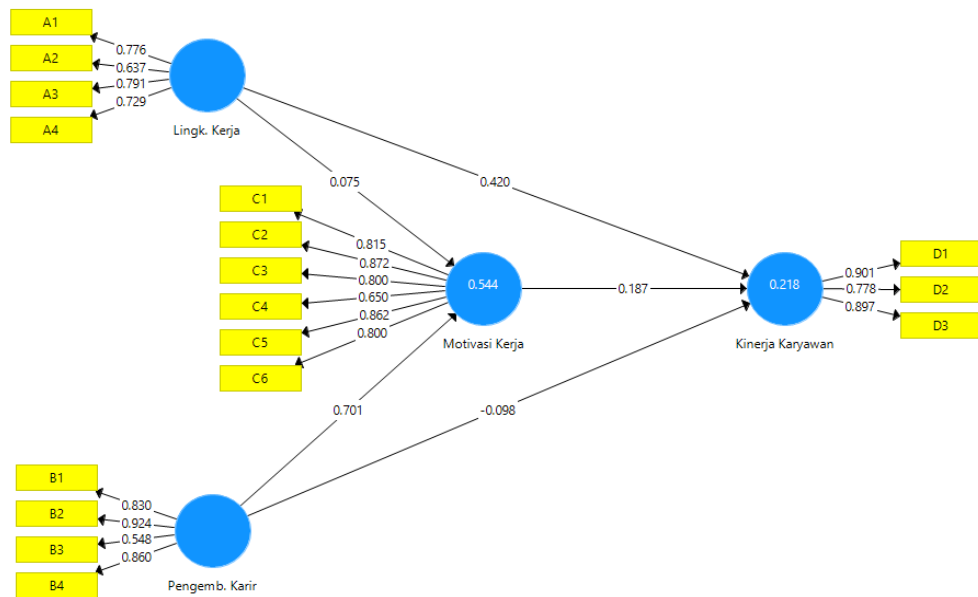
Convergent Validity

Tabel 2. Outer Loading Indikator Terhadap Masing-masing Konstruknya

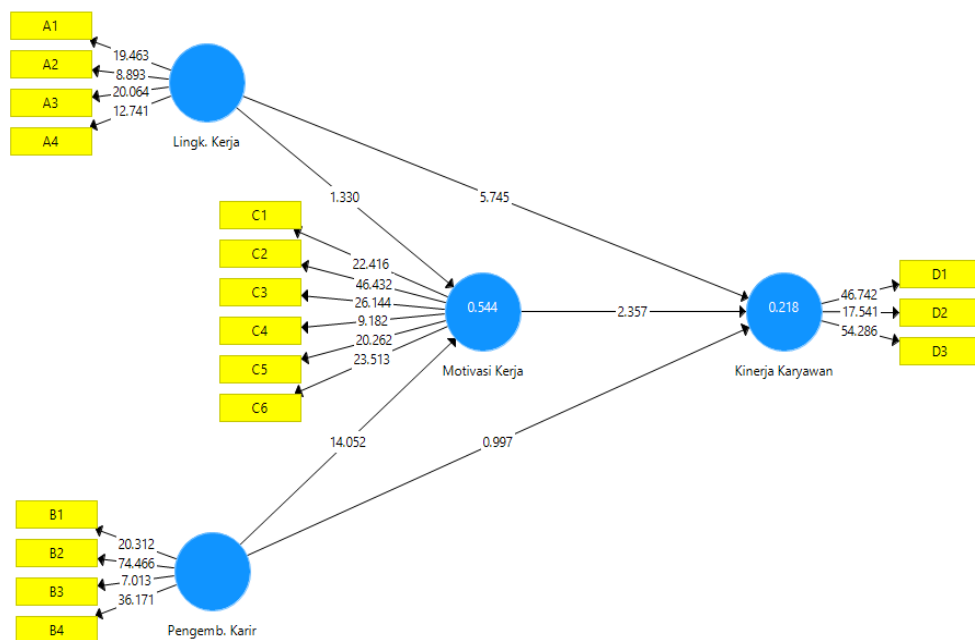
	Kinerja Karyawan	Lingk. Kerja	Motivasi Kerja	Pengemb. Karir
A1		0.776		
A2		0.637		
A3		0.791		
A4		0.729		
B1				0.830
B2				0.924
B3				0.548
B4				0.860
C1			0.815	
C2			0.872	
C3			0.800	
C4			0.650	
C5			0.862	
C6			0.800	
D1	0.901			
D2	0.778			
D3	0.897			

Sumber: Data penelitian, 2022

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka berarti bahwa konstruk yang dibuat telah memenuhi syarat convergent validity.



Gambar 1. Hasil Pengujian Convergent Validity Outer Model



Gambar 2. Full Model dengan t-value dan Antar Variabel Penelitian

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur (0,420) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif tersebut bersifat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($5,794 > 1,653$), sehingga hipotesis awal ini dapat dinyatakan diterima selaras dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Girdwichai (2020:42-54), Rozy (2021) serta Suwati, et al. (2016).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Koefisien jalur (0,075) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh positif tersebut bersifat tidak signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel ($1,330 < 1,653$). Sehingga hipotesis awal ini tidak dapat diterima walaupun hipotesis awal ini mempunyai pengaruh positif, akan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Girdwichai (2020:42-54) dan Omari, et al. (2017) tapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozy (2021).

Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur (0,032) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh negatif tersebut bersifat tidak signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel ($0,997 < 1,653$). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hallo dan Obuba (2021:1-10) tetapi selaras dengan penelitian Rozy (2021:275).

Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Koefisien jalur (0,071), menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh positif tersebut bersifat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($14,052 > 1,653$). Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hallo dan Obuba (2021:1-10) dan penelitian Rozy (2021).

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien jalur (0,187) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif tersebut bersifat signifikan yang

ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($2,357 > 1,653$), sehingga hipotesis awal ini dapat dinyatakan diterima karena hipotesis awal mempunyai pengaruh signifikan yang positif. Hal ini selaras dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Girdwichai (2020:42-54), Paais dan Pattiruhu (2020) serta Suwati, et al. (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.
3. Pengembangan Karir berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Girdwichai, L. Sriviboon, C. (2020). *Employee Motivation And Performance: Do The Work Environment And The Training Matter?*. Journal Of Security And Sustainability Issues Issn 2029-7017/Issn 2029-7025 (Online) 2020 Volume 9 January.

- Hallo, A, H. Obuba, R. (2021). *Assessment of Career Development on Employee Performance in Private Health Sector in Isiolo County*. Asian Journal of Economics, Business and Accounting 21(21): 1-10, 2021; Article no.AJEBA.80406 ISSN: 2456-639X
- Hubeis, M dan Najib, M. (2014). *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Kurniawati. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Omari, Al., Khaled and Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* 12 (24): 15544–15550.
- Paais, M., Pattiruhu, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 8 (2020) 577–588
- Parashakti, R.D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 135.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rozy, F. (2021). The Effect of Work Environment and Career Development on Employee Performance Mediated by Work Motivation (Study at PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*.
- Shahzadi, I., Jayed, A., Pirzada, S.S., Nasreen, S., Khanam, F., (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.23, 2014
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Magdalena, M.M., Gagah, E. (2016). Influence Of Motivation Work, Career Development And Cultural Organization On The Job Satisfaction And Implications On The Performance Of Employees (Case On Babinminvetcaddam IV/Diponegoro). *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sobirin, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.