

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA

Gilar Tyas Sandi Wijaya  
Politeknik Imigrasi  
Email: gilartsw@gmail.com

## ABSTRAK

Era revolusi 4.0 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan sistem teknologi informasi diseluruh dunia. Salah satu dampak yang dapat dirasakan adalah dalam pelaksanaan pelayanan publik di Indonesia. Hal ini menjadikan segala peningkatan kinerja pegawai dalam setiap instansi publik sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi pegawai dan juga lingkungan kerja tempat pegawai beraktivitas terhadap kinerja yang diberikan pegawai tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta yang terletak di Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta. Dengan sasaran penelitian yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian campuran (*mix method*) dengan model kombinasi *sequential*. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *explanatory*. Penulis mengumpulkan data secara kuantitatif menggunakan teknik Angker/Kuesioner, kemudian dilanjutkan dengan teknik pengumpulan data wawancara pada tahap kualitatif. Penggunaan metode ini diharapkan menghasilkan kesimpulan yang *valid* terhadap pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja; Motivasi; Lingkungan Kerja, Imigrasi

## ABSTRACT

*Industrial Revolution 4.0 give significant impact on global information and technological system developments. One of them is the development of public service technologies in Indonesia. To increase public perception, Indonesian Government has to upgrade the performance of their employee. This research has a purpose to explain the impact of motivation and work environment on employee performance. The locus of this study is located at Immigration Office of Yogyakarta, Indonesia. Researcher use the mixed research method with sequential explanatory design. In the data collection, this research use questionnaire for quantitative purpose and interview for qualitative purpose. The function of using this method is to get more comprehensive data and result. In the end, this research will explain the performance of employee in Immigration office of Yogyakarta from motivation and work environment perspective.*

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

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pertumbuhan teknologi yang berkembang begitu pesat beriringan dengan menjamurnya konsep revolusi 4.0 pada kehidupan sehari-hari memberikan dampak dari revolusi ini. Hal ini dapat dilihat dari munculnya konsep *Internet of Things* pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Percepatan persebaran informasi tersebut merangsang masyarakat memiliki perilaku yang lebih konsumtif dan kritis terhadap berbagai layanan yang diberikan baik oleh organisasi publik maupun privat.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2010) Organisasi publik merupakan wadah bagi manusia yang didirikan dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan publik dan layanan *civil*. Organisasi publik merupakan organisasi yang besar dimana segala kegiatannya digunakan untuk menampung seluruh lapisan masyarakat dalam ruang lingkup negara. Organisasi publik memiliki wewenang mutlak pada beberapa bidang seperti politik, administrasi negara atau pemerintahan, dan hukum yang terstruktur dalam sebuah lembaga.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) telah merancang konsep Zona Integritas (ZI) sebagai salah satu usaha untuk membangun pelayanan publik yang maksimal terhadap masyarakat. Dalam Permenpan RB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Permenpan RB Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Pemerintah bahwa Zona Integritas (ZI) adalah wujud penghargaan terkait komitmen dalam mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi kepada instansi pemerintah dan jajarannya. Penguatan Akuntabilitas Kinerja, penguatan Kualitas Pelayanan Publik Penataan Sistem Manajemen SDM, Penataan Tatalaksana, Penguatan Pengawasan, dan Manajemen Perubahan menjadi komponen pengungkit yang harus dipenuhi oleh setiap instansi pemerintah melalui peraturan yang sama. Instansi pemerintah sebagai sebuah organisasi publik haruslah aktif dalam usaha perbaikan dan pengembangan seluruh kegiatan administrasi publik yang ada untuk

menunjang perencanaan Zona Integritas (ZI) tersebut.

Dalam pelaksanaannya, administrasi merupakan seluruh proses penyelenggaraan kegiatan yang terdiri dari delapan unsur. Kedelapan unsur tersebut yaitu tata usaha, manajemen, pengorganisasian, komunikasi, keuangan, kepegawaian, hubungan masyarakat, dan pembekalan. Menurut The Liang Gie (2009), kedelapan unsur tersebut saling berkaitan antara satu sama lain dan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mendukung kerja sama yang dilaksanakan sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditentukan .

Unsur kepegawaian menjadi salah satu unsur yang harus diperhatikan dalam administrasi. Untuk dapat membawa suatu organisasi menjadi lebih baik manajer sebuah organisasi publik harus dapat bertanggung jawab dalam merencanakan dan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada. SImamora (2012:21) menuliskan didalam bukunya pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam sebuah organisasi dan tentunya sesuai tugas dan wewenang yang telah diberikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal serta tidak melanggar norma hukum yang ada.

Triffin dan Mc. Coernick dalam (As'ad, 2013) membagi pengaruh kinerja menjadi dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional terdiri dari faktor fisik dan pekerjaan, faktor sosial dan organisasi, sedangkan faktor individual meliputi sikap, motivasi, kepribadian, fisik, sifat, umur, latar belakang sosial budaya, level pendidikan, jenis kelamin dan variabel personal lainnya.

Sebagai salah satu lembaga yang menjalankan fungsi pemerintahan di bidang keimigrasian, maka Direktorat Jenderal Imigrasi juga harus memerhatikan faktor individual dan situasional yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pemerintah dalam bidang keimigrasian. Sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di lapangan, maka Kantor Imigrasi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia juga harus menyiapkan dan memperhatikan faktor sumber daya manusia di lingkungan kerja

dalam pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian.

Karena alasan-alasan tersebut, penelitian ini secara khusus akan melakukan uji korelasi antara faktor motivasi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Dalam rangka mengetahui lebih jauh terhadap hubungan korelasi antara motivasi dan lingkungan kerja, khususnya pada Kantor Imigrasi. Maka kiranya perlu dilakukan sebuah penelitian untuk dapat menguji korelasi tersebut dan melakukan pendalaman faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Kantor Imigrasi dilihat dari perspektif motivasi dan lingkungan kerja.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang dibahas penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta?
- b. Adakah Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta?
- c. Adakah hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Yogyakarta?
- d. Adakah pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta?
- e. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta?

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan jenis pendekatan *explanatory*, yaitu pada tahap pertama melakukan proses pengumpulan data dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif kemudian pada tahap kedua dilanjutkan dengan melakukan pengumpulan data dan menganalisis data yang bersifat kualitatif dengan tujuan memperkuat hasil penelitian

kuantitatif yang telah dilakukan pada tahap pertama.

### 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penyusunan, Penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Peneliti akan menggunakan media *Google Form* untuk melakukan survey kepada responden. Media ini digunakan dengan maksud untuk mempermudah pengisian survey mengingat kondisi kantor sedang melaksanakan *Work From Home* (WFH) akibat pandemi virus corona hingga waktu yang belum ditentukan.

Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik triangulasi digunakan peneliti pada tahap kualitatif. Teknik triangulasi digunakan untuk memperoleh data dengan sumber yang sama dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda. Peneliti kemudian akan melakukan observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama.

### 3. Teknik Analisa Data

Dalam Penelitian digunakan teknik model *Miles* dan *Huberman* pada proses menganalisis data pada tahap kualitatif, yaitu menganalisis data secara interaktif dan berlangsung secara kontinuitas hingga selesai, sehingga diperoleh data hingga jenuh. Model ini memiliki tiga tahapan analisis pada data, yaitu:

#### 1) Data Reduction

Mereduksi data yang berarti memfokuskan kepada poin yang penting, memilih poin pokok, kemudian merangkum. Reduksi data pada hasil pembuktian terhadap hipotesis pada tahap kuantitatif yang telah dilaksanakan sebelumnya dengan menggunakan pendekatan *sequential explanatory* menjadi fokus pada penelitian ini.

#### 2) Data Display

Setelah dilakukan reduksi data, selanjutnya melakukan penyajian data berdasarkan dengan model *Miles* dan *Huberman*. Data dengan model ini disajikan dalam bentuk grafik, pictogram, *pie chart*, table dan sejenisnya. Tujuan penyajian adalah untuk mempermudah melakukan observasi terhadap hasil kuantitatif dan hasil interview.

### 3) *Conclusion drawing*

Langkah ketiga berdasarkan analisis model ini adalah dilakukannya pengambilan kesimpulan dan proses verifikasi. Pada tahap ini dilakukan analisis data dan kemudian akan dikombinasikan dengan data hasil hipotesis yang didapat pada tahap kuantitatif yang telah dilaksanakan sebelumnya. Pada tahap ini penulis bermaksud untuk melakukan pembuktian data dan memperluas data kuantitatif yang terdapat pada metode kualitatif ini.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mengkaji bagaimana mengidentifikasi suatu pendekatan dalam pengembangan kinerja karyawan, membuat pekerjaan, pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, dan bagaimana memberikan imbalan terhadap karyawan atas usaha dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010). Selain itu, MSDM diartikan pula sebagai ilmu dan seni tentang mengatur hubungan dan efektivitas dan efisiensi peranan tenaga kerja dalam proses penggunaan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan setiap perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011).

Maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses pengaturan dalam SDM yang dimulai dari seleksi, rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, dan beberapa hal lain yang mendorong atau mendukung agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai.

Dessler (2008) membagi MSDM menjadi dua fungsi pokok, yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional. Fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*) merupakan empat poin pada fungsi Manajerial. Fungsi operasional adalah aktivitas spesifik yang terlibat diantaranya adalah pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*intergration*), pemeliharaan (*Maintenance*), dan pemutusan (*separation*).

### 2. Kinerja dan Motivasi

Dalam aspek kinerja dan motivasi tentunya melibatkan sumber daya manusia (SDM) seperti pegawai. Pegawai merupakan subjek atau aktor yang melakukan fungsi manajemen atau perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi pada setiap pekerjaan yang dilakukan organisasi. Optimalisasi manajemen SDM merupakan poin utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang maksimal.

Kinerja dapat diartikan dalam aspek kualitas dan kuantitas sebagai bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Selanjutnya oleh Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dibagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik kinerja pegawai mencakup sepiritual, motivasi, pengalaman, pendidikan, keterampilan, emosi, usia dan kesehatan. Dan faktor ekstrinsiknya terdiri atas beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan baik fisik maupun non fisik, komunikasi vertikal dan horizontal, kontrol berupa penyediaan fasilitas, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Menurut Robert L. Manthis dan H. Jackson (2012) Indikator kerja adalah berikut:

#### a) Kuantitas

Kuantitas diartikan sebagai berapa banyaknya jumlah yang dapat dihasilkan dalam suatu kegiatan. Kualitas dapat dinyatakan dalam satuan unit berbentuk angka yang dapat dihitung. Dalam ruang lingkup kegiatan kepegawaian, kuantitas yang dimaksud adalah jumlah aktivitas, jumlah waktu lamanya bekerja, jumlah hasil pekerjaan ataupun satuan lain berdasarkan hasil kerja yang dibebankan pada seorang pegawai.

#### b) Kualitas

Kualitas adalah suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan akan suatu prosedur, standar, aturan, kedisiplinan, dan dedikasi. Kualitas sendiri dapat diukur dari hasil suatu aktivitas yang telah dilaksanakan. Pada perspektif dunia

kepegawaian, kualitas pekerjaan dinilai dari kesempurnaan hasil kerja seorang pegawai bila dibandingkan dengan standar dan aturan yang ada kemudian ditinjau dari segi manfaat hasil kinerja tersebut.

- c) Keandalan  
Keandalan merupakan suatu kemampuan/keterampilan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang disyaratkan dengan suatu standar minimum. Seorang pegawai yang dikatakan dapat diandalkan dinilai dari tingkat konsistensi kinerjanya, tingkat keakuratan pekerjaan, dan ketepatan terhadap seluruh standar yang diberikan kepadanya.
- d) Kehadiran  
Kehadiran adalah kesanggupan seorang pegawai untuk patuh dan taat pada aturan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam ruang lingkup kepegawaian seorang pegawai dianggap hadir apabila dalam melaksanakan tugas yang diberikan mereka datang dan pulang ke lingkungan kerja sesuai jam yang telah ditentukan.
- e) Kemampuan bekerja sama  
Kemampuan bekerja sama merupakan keahlian seseorang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan hasil kerja yang maksimal.

Pegawai dalam melaksanakan kinerja perlu memasukan unsur motivasi dalam melakukan kegiatannya. Motivasi menurut terminologi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere!*" yang memiliki arti dorongan atau penggerak. Motivasi kerja dilakukan untuk mencapai kepuasan dengan menggunakan daya penggerak yang kemudian menciptakan gairah kerja seseorang sehingga orang tersebut mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya (Hasibuan, 2014). Sedangkan George & Jones (2005) berpendapat motivasi kerja diartikan sebagai sebuah dorongan psikologis yang diberikan kepada seseorang yang dapat mempengaruhi arah perilaku (*direction of behavior*), level usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahanan atau kegigihan (*level of persistence*) orang tersebut dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ia temui di pekerjaan. Didalam studinya Grant (2008) dalam Shahzadi et al (2014)

mengatakan bahwa aspek motivasi dapat mendorong produktivitas, kegigihan, dan kinerja seseorang.

Dalam teorinya Maslow dan Gintin (2018) menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik (*physiological-need*) adalah kebutuhan setiap individu untuk mempertahankan hidupnya, kebutuhan rasa aman (*safety-need*) merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa aman dari berbagai ancaman dan resiko dalam bekerja, kebutuhan sosial (*social-need*) adalah kebutuhan bagi setiap orang untuk berinteraksi dengan sesama, kebutuhan penghargaan (*esteem-need*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang akan pengakuan pencapaian kerja dan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization-need*) kebutuhan terakhir ini merupakan keinginan seseorang untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi. Wujud dari kebutuhan ini adalah adanya usaha dari seorang pegawai untuk selalu meningkatkan karirnya sejalan dengan perjalanan pekerjaannya (Kartika & Kaitahu, 2010).

### 3. Lingkungan Kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta

Pengertian lingkungan kerja menurut Basuki dan Susilowati (2005) ialah segala hal yang berada di sekitar tempat kerja yang keberadaannya dapat mempengaruhi aktivitas kerja kelompok orang baik secara langsung ataupun tidak langsung. Terdapat indikator-indikator dalam lingkungan kerja diantaranya adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas pada tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Pada pembahasan ini kita akan membahas lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. Dalam membantu melaksanakan tugas Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta didirikan pada 01 April 1974 sebagai salah satu unit pelaksana teknis. Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.05.07.04.2004 kantor ini awalnya diberi nama Kantor Imigrasi Kelas II Yogyakarta, kemudian pada tanggal 19 Agustus 2004 Kantor Imigrasi Yogyakarta berubah nama menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta berada di Jalan Solo Km. 10 Yogyakarta yang memiliki luas tanah 2.329 M2, dengan cakupan lima wilayah kerja

yaitu Kota Yogyakarta, Kabupaten Gunung Kidul, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Sleman.

Pada dasarnya setiap instansi memiliki tata nilai atau *core value* yang harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai landasan dalam menjalankan tugasnya. Tata nilai atau *core value* merupakan pembentukan terhadap karakter dan perilaku kerja yang berjalan selaras dengan strategi pada perusahaan yang dijadikan sebagai nilai-nilai inti organisasi.

#### 4. Uji Hipotesis Kuantitatif Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengambilan keputusan atau proses pengujian hipotesis pada tahap ini menggunakan uji parsial untuk pembuktian pada hipotesis 1 dan 2, uji korelasi pearson untuk pembuktian pada hipotesis 3, serta uji simultan untuk pembuktian pada hipotesis 4. Hasil dari pengujian yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.179	1.862		4.393	.000		
	Motivasi	.146	.108	.155	1.362	.177	.254	3.932
	Lingkungan Kerja	.398	.062	.726	6.400	.000	.254	3.932

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Untuk melakukan pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan dengan uji hipotesis parsial dengan kriteria apabila sig. penelitian kurang dari 0,05 maka berarti terdapat pengaruh antara motivasi atau lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, namun apabila sig. penelitian lebih dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh motivasi atau lingkungan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

##### a) Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Diperoleh besaran pengujian hipotesis yang menunjukkan signifikansi dengan mencapai angka 0,177, sehingga berdasarkan angka

signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

##### b) Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Diperoleh besaran pengujian hipotesis yang menunjukkan signifikansi dengan mencapai angka 0,000, sehingga berdasarkan angka signifikansi dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Tabel 1.2 Tabel Korelasi Pearson

		Correlation	
		motivasi	Lingkungan Kerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.864
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengujian ini dilakukan untuk melihat hubungan yang terjadi antarmasing-masing variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja dengan kriteria apabila sig. (2-tailed) penelitian kurang dari 0,05 maka berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, namun apabila sig. (2-tailed) penelitian lebih dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh dari motivasi terhadap lingkungan kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

##### c) Hipotesis 3: Hubungan Motivasi dengan Lingkungan Kerja

Diperoleh besaran pengujian hipotesis yang menunjukkan signifikansi dengan mencapai angka 0,000, sehingga berdasarkan angka signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Tabel 1.3 Tabel ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	907,922	2	453,961	113,772	,000 <sup>b</sup>
	Residual	342,078	78	4,386		
	Total	1249,000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengujian dilakukan untuk melihat hubungan yang terjadi antara variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja dengan kriteria apabila sig. penelitian kurang dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, namun apabila sig. (2-tailed) penelitian lebih dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

**d) Hipotesis 4: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja**

Diperoleh besaran pengujian hipotesis yang menunjukkan signifikansi dengan mencapai angka 0,000, sehingga berdasarkan angka signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Berikut ini adalah rekapitulasi dari hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilaksanakan:

Tabel 1.4 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta	Tidak terbukti
H2	Terdapat	

	pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta	Terbukti
H3	Terdapat hubungan pada motivasi dan lingkungan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta	Terbukti
H4	Terdapat Pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2020

Untuk mengetahui interpretasi dari nilai koefisien yang diperoleh pada masing-masing pengujian hipotesis yang dilaksanakan, berikut merupakan interpretasi nilai koefisien beserta rekapitulasi dari hasil pengujian terhadap masing-masing hipotesis.

Tabel 1.5 Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,199	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y)
0,20 – 0,399	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Rendah
0,40 – 0,599	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Sedang
0,60 – 0,799	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Kuat
0,80– 1,000	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Sangat kuat

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan kategori interpretasi tersebut, berikut rekapitulasi hasil pengujian terhadap koefisien determinasi pada penelitian ini beserta dengan interpretasi sesuai dengan klasifikasi dari nilai yang diperoleh:

Tabel 1.6 Tabel Rekapitulasi Interpretasi Hasil Uji Hipotesis

NO	Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Persentase (R <sup>2</sup> )	Interpretasi
1	Motivasi (X1) dan Kinerja (Y)	0,152	2,31 %	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y)
2	Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)	0,587	34,45 %	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Rendah
3	Motivasi (X1) dengan Kinerja (X2)	0,864	-	Antara Variabel X1 dan X2 saling terdapat korelasi yang Sangat Kuat
4	Motivasi dan Lingkungan Kerja (X1;X2) dengan Kinerja (Y)	0,863	73,80%	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2020

#### a) Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Pada proses uji parsial yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung adalah 1,362, sedangkan untuk t tabel adalah 1,99006 dan untuk nilai Sig. pada uji tersebut adalah 0,177. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan baik secara positif maupun negatif terhadap variabel kinerja karena nilai t hitung < t tabel dan nilai Sig. > 0,05. Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

#### b) Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Pada proses uji parsial yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung adalah 6,400 sedangkan untuk t tabel adalah 1,99006 dan untuk nilai Sig. pada uji tersebut adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig. < 0,05. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

#### c) Variabel Motivasi dengan Lingkungan Kerja

Pada hasil uji korelasi menggunakan uji Pearson, diperoleh hasil nilai Pearson correlation pada variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja adalah 0,864 dengan nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh satu sama lain dengan nilai korelasi 0,864 yang menunjukkan terdapat korelasi yang kuat. Dari hasil analisis data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan saling berpengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

#### d) Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pada proses uji simultan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung adalah 113,772 sedangkan untuk f tabel adalah 3,911 dan untuk nilai Sig. pada uji tersebut adalah 0,000. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai f hitung > f tabel dan nilai Sig. < 0,05. Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

### 5. Uji Hipotesis Kualitatif Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pada tahap kualitatif, dilakukan pengambilan data primer secara langsung kepada sumber-sumber yang dianggap dapat memberikan data valid dan mendukung penelitian ini. Proses pengumpulan data pada tahap ini dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi secara bersama-sama (triangulasi) dengan model analisis *Miles and Hubberman* yang dilaksanakan dengan interaktif dan berlangsung secara kontinuitas hingga selesai dan diperoleh data secara lengkap dalam jumlah banyak.

Berikut hasil reduksi data narasumber yang diperoleh melalui wawancara kepada narasumber dengan kelompok narasumber dengan kategori skor tertinggi untuk variabel lingkungan kerja dan skor terendah untuk variabel motivasi berdasarkan hasil pengambilan data kuesioner pada tahap kuantitatif.

Tabel 2.1 Tabel Reduksi Data Narasumber Kelompok I (Motivasi)

Kode Narasumber	JENIS KELAMIN	KATEGORI SKOR	KETERANGAN
Pegawai 1	L	Rendah	Responden yang dipilih sebagai narasumber merupakan responden yang memiliki nilai paling kecil dalam pengisian kuesioner yang telah diberikan yang meliputi masing – masing indikator di dalam variabel yang ada.  Indikator Motivasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Fisiologis</li> <li>• Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>• Kebutuhan Sosial</li> <li>• Kebutuhan Apresiasi</li> <li>• Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ul>
Pegawai 2	L	Rendah	
Pegawai 3	P	Rendah	
Pegawai 4	P	Rendah	

Tabel 2.2 Tabel Reduksi Data Narasumber Kelompok II (Lingkungan Kerja)

Kode Narasumber	JENIS KELAMIN	KATEGORI SKOR	KETERANGAN
Pegawai 5	L	Tinggi	Responden yang dipilih sebagai narasumber merupakan responden yang memiliki nilai paling besar dalam pengisian kuesioner yang telah diberikan yang meliputi masing – masing indikator pada variabel yang ada.  Indikator Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Susana Kerja</li> <li>• Hubungan Antar Rekan Kerja</li> <li>• Fasilitas Kerja</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Sirkulasi Udara</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Bau Takak Sedap</li> <li>• Keamanan</li> </ul>
Pegawai 6	L	Tinggi	
Pegawai 7	L	Tinggi	
Pegawai 8	P	Tinggi	

Sumber: Data Primer, 2020

Penelitian kali ini dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus 2020 hingga 26 Agustus 2020 kepada seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta dengan jumlah 81 orang PNS. Kemudian setelah kuesioner dikembalikan berjumlah 81 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner ini adalah 100 persen. Dengan rincian berikut:

Tabel 2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	47	58
2.	Perempuan	34	42
<b>Jumlah</b>		81	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2.4 Tabel Hasil Wawancara dengan Kelompok Narasumber I (Motivasi)

Kode Narasumber	DATA WAWANCARA	
	TOPIK PERTANYAAN	OPINI NARASUMBER
Pegawai 1	Pertanyaan yang penulis ajakan bertujuan untuk melakukan pendalaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bila dilihat dari sudut pandang motivasi dengan fokus mendalam hasil penelitian kuantitatif tentang variabel motivasi. Adapun pertanyaan yang	"Motivasi memang berpengaruh dalam kerja kita, tapi sebagai ASN tanggung jawab untuk bekerja harus dikoordinasikan. Jadi kehilangan motivasi bukan suatu alasan untuk kita jadi tidak niat dalam bekerja. Kalau untuk unsur yang menjaga saya semangatnya bekerja dengan baik ya karena saya sadar akan tanggung jawab saya sebagai ASN jadi motivasi itu akan muncul sendiri"  "Motivasi memang faktor yang berpengaruh tapi saya rasa tidak hanya itu, banyak hal lain

	<p>peneliti ajakan adalah sebagai berikut:</p> <p>1. Menurut Bapak/Ibu seberapa mutlak faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai? Dan unsur apa yang dapat mendorong Bapak/Ibu untuk terus bekerja dengan baik?</p> <p>2. Menurut Bapak/Ibu apakah motivasi ini satu-satunya faktor yang mempengaruhi dalam bekerja? atau ada faktor lain yang mempengaruhi kerja?</p>	<p>yang saling mempengaruhi misalnya alat bantu kerja, sarana prasarana, rekan kerja itu juga berpengaruh jadi tidak hanya motivasi saja”</p> <p>“Bagi saya, apresiasi dan pengakuan kerja itu sangat penting karena ketika kita dihargai itu akan sangat memberikan dorongan semangat”</p> <p>“Dari semuanya mungkin yang belum maksimal adalah apresiasi kerja”</p> <p>“Dari semangat kerja mungkin perlu sosialisasi tanggap bencana karena Jogja kan sering gempa, untuk apresiasi pegawai harus dipikirkan lagi sistem yang lebih baik agar penilaian lebih objektif”</p>			<p>kembali lagi itu tanggung jawab jadi tetap harus bekerja dengan baik”</p> <p>“Motivasi dan faktor lain ya 50:50 kalau menurut saya. Karena ada faktor yang bisa kita lihat langsung seperti teman kerja, kondisi kantor dll. Kalau motivasi kan tidak terlihat ya mas jadi kadang ya kita ngga bisa mendefinisikan”</p> <p>“Untuk saya diantar 5, 3 yang paling penting itu hubungan dengan rekan kerja, apresiasi kerja dan kesempatan aktualisasi diri. Karena untuk gaji kita sudah sangat cukup, keamanan juga sudah dijaga di sini jadi 3 itu yang paling penting”</p> <p>“Kantor sudah ada program-program untuk semua aspek hanya masih butuh evaluasi dan perbaikan agar lebih maksimal”</p>
Pegawai 2	<p>3. Menurut Bapak/Ibu diantara mana dari umur-umur kebutuhan berikut yang paling mempengaruhi kerja di kantor? (Gaji/gupuh, keamanan kantor, hubungan dengan rekan kerja, apresiasi kerja dan aktualisasi diri)</p> <p>4. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah diberikan dengan baik dari 5 umur kebutuhan tadi oleh kantor?</p>	<p>“Tidak bisa saya pungkiri kalau motivasi saya tidak stabil, dulu waktu CPNS masih sangat tinggi sekarang ketika sudah hampir 15 tahun berlines jadi beribuh, tapi kalau sudah urusan bekerja tetap harus diasuhikan sebaik mungkin. Kalau menurut saya lingkungan sekitar sangat mendorong kita dalam bekerja, karena hampir setiap hari kita ada di sini”</p> <p>“Menurut saya pribadi, motivasi itu kan bisa datang dari mana-mana jadi saling berpengaruh dengan faktor lain. Lingkungan kerja itu juga sangat penting karena ketika kita nyaman dalam bekerja otomatis jadi termotivasi buat kerja bagus. Tidak bisa mas kerja pegawai hanya didorong oleh motivasi aja harus didorong lingkungannya juga”</p>	Pegawai 4		<p>“Perubahan sistem pegawai teladan yang lebih terstruktur dan baik. Lalu pimpinan harus bisa meningkatkan rasa kekeharangan dan gairah rekan pegawai agar suasana kantor lebih harmonis dan kondusif. Semoga di masa pimpinan yang baru bisa lebih mengayomi dan menjadi contoh untuk pengembangan kantor”</p> <p>“Motivasi jelas berpengaruh pada hasil kerja kita. Tapi kembali lagi yang mendorong aku untuk bekerja dengan baik ya adanya tanggung jawab atas tugas dan fungsi yang diberikan. Sudah diberi gaji ya harus bekerja dengan baik”</p>
	<p>5. Apakah ada saran dan masukan untuk meningkatkan motivasi pegawai? Bisa dari 5 umur tadi atau faktor-faktor yang lain?</p>	<p>“Kalau semua difasilitasi dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai juga, tinggal pemenuhannya harus dimaksimalkan karena itu salah satu wujud dari hak juga”</p>			<p>“Tidak mas, banyak faktor lain yang ikut mempengaruhi. Kalau menurut saya faktor pimpinan itu pengaruhnya sangat besar”</p> <p>“Kalau menurutku itu semua saling berkaitan. Semua dibutuhkan pegawai untuk bekerja lebih baik”</p>
	<p>dengan baik dari 5 umur kebutuhan tadi oleh kantor?</p> <p>5. Apakah ada saran dan masukan untuk meningkatkan motivasi pegawai? Bisa dari 5 umur tadi atau faktor-faktor yang lain?</p>	<p>kerja itu juga sangat penting karena ketika kita nyaman dalam bekerja otomatis jadi termotivasi buat kerja bagus. Tidak bisa mas kerja pegawai hanya didorong oleh motivasi aja harus didorong lingkungannya juga”</p> <p>“Kalau semua difasilitasi dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai juga, tinggal pemenuhannya harus dimaksimalkan karena itu salah satu wujud dari hak juga”</p> <p>“Menurut saya yang masih belum maksimal adalah sistem apresiasi pegawai disini. Masih bisa ditingkatkan”</p> <p>“Untuk apresiasi pegawai sudah ada sistem penilaian pegawai teladan, namun untuk sistemnya mungkin bisa ditingkatkan dengan cara memilih pegawai teladan tidak hanya yang ada di pelayanan tapi juga yang biasanya bekerja di belakang layar seperti TU atau bagian pendukung lainnya agar lebih menyeluruh”</p>			<p>“Tidak mas, banyak faktor lain yang ikut mempengaruhi. Kalau menurut saya faktor pimpinan itu pengaruhnya sangat besar”</p> <p>“Kalau menurutku itu semua saling berkaitan. Semua dibutuhkan pegawai untuk bekerja lebih baik”</p> <p>“Kalau menurut saya itu tanggung jawab bersama untuk memenuhi tapi yang masih kurang adalah dukungan rekan kerja dan apresiasi pimpinan”</p> <p>“Mungkin harus diadakan lebih sering kegiatan yang dapat meningkatkan keakraban pegawai seperti pernah dulu ada kegiatan rafting sehingga atasan bisa lebih mengenal dan mengayomi anggotanya juga antar pegawai bisa lebih akrab”</p>
Pegawai 3		<p>“Saya sebagai PNS punya tanggung jawab mandiri jadi harus selaras dengan hasil kerja saya sehingga motivasi harus datang dengan sendirinya, artinya harus balance antara hak dan kewajiban kita harus semua terpenuhi. Kalau dibidang mutlak ya pasti mutlak tapi ya</p>			

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 2.5 Tabel Hasil Wawancara dengan Kelompok Narasumber II (Lingkungan Kerja)

Kode Narasumber	DATA WAWANCARA	
	TOPIK PERTANYAAN	OPINI NARASUMBER
Pegawai 5	Pertanyaan yang penulis ajukan bertujuan untuk melakukan pendalaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bila dilihat dari sudut pandang lingkungan kerja dengan fokus mendasar hasil penelitian kuantitatif tentang variabel lingkungan kerja. Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:	"Lingkungan kerja itu sangat penting dalam mendorong kegiatan pegawai dalam bekerja. Karena dalam bekerja kita tidak sendiri namun bersama-sama dengan lingkungan. Menurut saya semuanya berpengaruh namun lingkungan non fisik seperti budaya kerja, orang-orang disekitar itu pengaruhnya lebih banyak ya"
Pegawai 6	1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja? Di antara faktor lingkungan fisik dan non fisik mana yang paling mempengaruhi?	"Dari pengalaman saya, kantor terus berubah untuk perbaikan lingkungan kerja. Apalagi sekarang sedang WBK jadi fokus untuk sarana prasarana lebih banyak. Bisa dilihat sekarang ada perubahan di berbagai sektor fasilitas" "Jelas iya, karena ketika lingkungan kerja kita baik kan jadi bekerja nyaman pasti semangat bertambah. Bekerja juga jadi lebih baik"
	2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana wujud nyata Kantor Imigrasi Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja?	"Kalau menurut saya, pastinya semua ada kekurangan walaupun sudah tergolong baik. Kalau saran dari saya lebih kepeda budaya kerjanya harus ditingkatkan. Jogja kan terkenal alon-alon watin kelakon, mungkin untuk bebenda hal harus lebih ditingkatkan" "lingkungan kerja di kanin juga tentunya memberikan peran yang sangat besar dalam saya bekerja. Karena saya lebih banyak waktu di kantor dari pada di rumah. Lingkungan fisik punya andil besar karena jika fasilitas terpenuhi pasti bekerja juga enak"
	3. Menurut Bapak/Ibu apakah lingkungan kerja itu saling berkaitan dengan dukungan motivasi dalam bekerja?	"Kalau yang paling saya sukai sebagai pegawai ya mungkin pada fasilitas kerja ya. Kantor senantiasa berusaha memenuhi fasilitas kerja di ruangan. Sekarang ada pewangi aroma terapi di setiap seksi ini juga wujud dari pengembangan"
	4. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada kendala dengan unsur-unsur lingkungan kerja berikut : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, bunyi tidak sedap, dan keamanan tempat kerja? Jika ada apakah ada masalah?	"Bagi saya, lingkungan kerja itu pengaruhnya ya untuk menambah semangat dan motivasi kerja. Kalau sudah tersedia lingkungan yang baik kan juga semangat kerja meningkat begitu juga sebaliknya. Jadi ya berkaitan lah dengan motivasi"
	5. Apakah ada saran dan masukan untuk meningkatkan motivasi pegawai? Bisa dari 5 unsur tadi atau faktor-faktor yang lain?	"Kalau kendala ya tidak ada mas selama ini berjalan lancar dan lingkungan juga mendukung bekerja, namun kalau saran mungkin terkait fasilitas, untuk mobil dinas beberapa masih belum layak harus ada pengembangan, kalau bisa kantor ada perlakuan akan lebih baik khususnya untuk parkir bisa di jadikan bawah tanah jadi tidak terkesan sempit, harus ditingkatkan untuk jaringan internet di seluruh sudut kantor, kendaraan dinas juga harus lebih baik untuk mobilisasi pegawai"
Pegawai 7		"Lingkungan kerja di kanin juga sudah diatas standar untuk kategori lingkungan

		yang baik jadi pengaruhnya juga positif. Dua-duanya penting untuk mempengaruhi dan disini sudah baik jadi kerja juga lebih baik"
		"Karena sedang WBK jadi banyak perbaikan kantor seperti pengcatan ulang, penambahan meja dan kursi. Walaupun lebih banyak untuk pemohon tapi kan kita juga ikut merasakan perubahannya" yang baik jadi pengaruhnya juga positif. Dua-duanya penting untuk mempengaruhi dan disini sudah baik jadi kerja juga lebih baik"
		"Karena sedang WBK jadi banyak perbaikan kantor seperti pengcatan ulang, penambahan meja dan kursi. Walaupun lebih banyak untuk pemohon tapi kan kita juga ikut merasakan perubahannya" "Ada keterkaitannya karena selama bekerja kita tidak bisa lepas dari lingkungan sekitar. Teman-teman yang baik juga akan mendorong kita bekerja dengan maksimal" "semua berjalan baik. Sarannya mungkin bisa lebih ditingkatkan kesadaran untuk
Pegawai 8		"kinerja kita dipengaruhi banyak faktor, kalau lingkungan kerja lebih seperti pendukung kegiatan di luar diri diri kita. Jadi ya pengaruhnya terasa sekali kalau lingkungannya kurang baik. Di juga ini kategorinya sudah baik untuk fisik dan non fisik cukup perlu untuk terus ditingkatkan" "Kalau dari segi lingkungan fisik mungkin ya itu-itu saja perubahannya. Tapi yang sedang begitu terasa itu lingkungan suasana kerjanya. Sekarang sedang pergantian pimpinan, beliau lebih disiplin dan berorientasi target dalam bekerja jadi ya suasana kerja jadi lebih produktif sekarang. Semoga membawa pengaruh yang baik kedepannya" "Untuk pegawai seharusnya memang punya tanggung jawab untuk motivasinya masing-masing karena kita sudah di gaji negara jadi bekerja harus baik. Tapi namanya manusia kan pasti motivasinya naik turun, menurut saya lingkungan kerja salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi juga. Tapi pegawai yang baik juga bisa membawa lingkungan kerjanya juga jadi nyaman mas. Jadi saling ada kaitan satu sama lain" "Untuk saran dari saya, perlu ada seperti evaluasi secara berkala mengenai lingkungan kerja baik fisik atau non fisik melalui rapat dalam kantor jadi pegawai yang ada ide dan masukan ada wadah dan sarannya"

Sumber: Data Primer, 2020

Tahap selanjutnya, dilakukan analisis tentang hubungan-hubungan antardata yang diperoleh melalui proses wawancara. Analisis pada tahap ini akan dikombinasikan dengan data pada hasil pengujian hipotesis kuantitatif yang diperoleh sebelumnya

dengan tujuan untuk membuktikan dan memperdalam hasil kuantitatif.

Berikut hasil kesimpulan pengolahan data kualitatif yang dihubungkan dengan data hasil penelitian kuantitatif pada tahap sebelumnya untuk memberikan keterangan data kualitatif dalam memperdalam, membantah atau memperkuat hasil pengujian kuantitatif yang diperoleh terkait terdapat atau tidaknya pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Tabel 2.6 Tabel Hasil Conclusion Drawing

Hubungan Antara Variabel	Data Kuantitatif (Korelasi)	Data Kualitatif (Hubungan)	Keterangan
Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,152. Nilai tersebut sesuai dengan ketentuan terletak pada interval 0,00 – 0,199 yang artinya terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan. Maka, dengan demikian hubungan antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y) dianggap tidak ada korelasi.	Motivasi dari seorang pegawai memang dinilai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada pelaksanaan di lapangan, motivasi tersebut muncul bukan sebagai pilihan melainkan sebagai suatu kewajiban sehingga kinerja pun tidak boleh terdulu bergantung dengan variabel motivasi semata. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta cenderung mengedepankan unsur-unsur profesionalitas pelaksanaan kewajiban sebagai ASN untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi tetap memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja apabila diiringi dengan dorongan dari faktor lain selain daripada motivasi itu sendiri. Diantara faktor-faktor kebutuhan manusia yang ada, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan sosial yang masih dirasa perlu untuk ditingkatkan oleh kantor. Itulah salah satu alasan kuat mengapa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, karena pada akhirnya ketika kebutuhan tidak bisa terpenuhi dengan baik maka pegawai di Kantor Yogyakarta akan cenderung kembali ke kewajiban awal sebagai ASN dan	Memperkuat, memperluas dan memperdalam
Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,587. Nilai tersebut sesuai dengan ketentuan terletak pada interval 0,40 – 0,599 yang artinya memiliki korelasi sedang. Maka, dengan demikian hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan (korelasi) yang sedang.	Motivasi dari seorang pegawai memang dinilai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada pelaksanaan di lapangan, motivasi tersebut muncul bukan sebagai pilihan melainkan sebagai suatu kewajiban sehingga kinerja pun tidak boleh terdulu bergantung dengan variabel motivasi semata. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta cenderung mengedepankan unsur-unsur profesionalitas pelaksanaan kewajiban sebagai ASN untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi tetap memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja apabila diiringi dengan dorongan dari faktor lain selain daripada motivasi itu sendiri. Diantara faktor-faktor kebutuhan manusia yang ada, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan sosial yang masih dirasa perlu untuk ditingkatkan oleh kantor. Itulah salah satu alasan kuat mengapa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, karena pada akhirnya ketika kebutuhan tidak bisa terpenuhi dengan baik maka pegawai di Kantor Yogyakarta akan cenderung kembali ke kewajiban awal sebagai ASN dan	Memperkuat, memperluas dan memperdalam
Hubungan antara motivasi dengan lingkungan kerja	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,964. Nilai tersebut sesuai dengan	Motivasi dari seorang pegawai memang dinilai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada pelaksanaan di lapangan, motivasi tersebut muncul bukan sebagai pilihan melainkan sebagai suatu kewajiban sehingga kinerja pun tidak boleh terdulu bergantung dengan variabel motivasi semata. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta cenderung mengedepankan unsur-unsur profesionalitas pelaksanaan kewajiban sebagai ASN untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi tetap memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja apabila diiringi dengan dorongan dari faktor lain selain daripada motivasi itu sendiri. Diantara faktor-faktor kebutuhan manusia yang ada, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan sosial yang masih dirasa perlu untuk ditingkatkan oleh kantor. Itulah salah satu alasan kuat mengapa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, karena pada akhirnya ketika kebutuhan tidak bisa terpenuhi dengan baik maka pegawai di Kantor Yogyakarta akan cenderung kembali ke kewajiban awal sebagai ASN dan	Memperkuat, memperluas dan memperdalam

		mengabaikan faktor-faktor yang ada pada motivasi. Jadi, motivasi akan mempengaruhi suatu kinerja seorang pegawai apabila didorong oleh faktor-faktor lain.	
Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,587. Nilai tersebut sesuai dengan ketentuan terletak pada interval 0,40 – 0,599 yang artinya memiliki korelasi sedang. Maka, dengan demikian hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan (korelasi) yang sedang.	Unsur lingkungan kerja pegawai dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada. Tidak hanya lingkungan kerja yang bersifat fisik, namun juga lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yang dimaksud adalah seperti suasana kerja, keakraban dengan rekan kantor dan juga budaya kerja yang ada. Pada Kantor Imigrasi Yogyakarta, berbagai usaha telah dilakukan oleh jajaran kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Namun demikian, adanya keterbatasan pada bangunan kantor yang cenderung tidak terlalu luas menjadi faktor kendala utama dalam terciptanya lingkungan kantor yang ideal. Sehingga perlu dilakukan perbaikan pada beberapa sektor lingkungan kerja seperti tata ruang kantor, fasilitas parkir, usaha perbaikan lahan hingga peningkatan kemampuan jaringan. Namun secara keseluruhan pegawai telah merasa terdorong kerjanya dengan adanya lingkungan kerja yang lengkap dan cukup baik. Dalam usaha peningkatan kinerja, para pegawai juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memang penting namun juga harus diiringi dengan perbaikan pada unsur-unsur penunjang yang lain.	Memperkuat, memperluas dan memperdalam
Hubungan antara motivasi dengan lingkungan kerja	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,964. Nilai tersebut sesuai dengan	Faktor motivasi dan lingkungan kerja adalah 2 (dua) diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak mutlak	Memperkuat, memperluas dan memperdalam

	ketentuan terletak pada interval 0,80 – 1,000 yang artinya memiliki korelasi sangat kuat. Maka, dengan demikian hubungan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan (korelasi) yang rendah satu sama lain.	dipengaruhi oleh satu faktor saja, namun bergantung pada umur-usur lain yang ada. Pada pelaksanaan di lapangan memang dilapori bahwa secara tidak langsung adanya motivasi pegawai yang baik akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dan penuh semangat. Begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini tercipta karena adanya irisan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan antar rekan kerja (sosial) dan keamanan kerja. Kedua faktor tersebut menurut teori yang ada satu-sama menjadi unsur pada tiap-tiap variabel.	
Hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai	Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863. Nilai tersebut sesuai dengan ketentuan terletak pada interval 0,80 – 1,00 yang artinya memiliki korelasi sangat kuat. Maka, dengan demikian hubungan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja (Y) memiliki hubungan (korelasi) yang sangat kuat.	Unsur motivasi dan lingkungan kerja bila digabungkan secara bersamaan akan menciptakan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja daripada terpisah satu sama lain. Pegawai memiliki pandangan bahwa sejatinya kinerja pegawai itu tidak dipengaruhi mutlak oleh satu variabel semata, melainkan dengan banyak sekali faktor-faktor yang lain. Dari pendapat tersebut tentunya apabila lebih dari satu faktor dapat dipahami dengan baik maka akan lebih berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri.	Memperkuat, memperluas dan memperdalam
Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai	-	Terdapat variabel selain motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel tersebut diantaranya : gaya kepemimpinan, budaya kerja, hak dan kewajiban kerja, kedisiplinan, suasana kerja, evaluasi kerja, fasilitas kerja, interaksi, apresiasi, kekompakan tim dan dukungan rekan kerja.	Memperkuat dan memperdalam

Sumber: Data Primer, 2020

Melalui hasil pengambilan data kualitatif berupa data wawancara narasumber, peneliti menemukan berbagai informasi penting yang tidak dijelaskan dengan data kuantitatif. Menurut hasil kuantitatif, bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, namun terdapat fakta di lapangan bahwa alasan mengapa unsur

motivasi ini tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menemukan temuan baru bahwa pegawai kantor ternyata cenderung mengabaikan unsur kebutuhan motivasi pribadi karena lebih mengedepankan profesionalitas yaitu unsur tanggungjawab kerja dan kewajiban kerja dalam kegiatan sehari-hari. Terdapat alasan kuat mengapa variabel motivasi dinyatakan tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta adalah bahwa sebenarnya motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila terdapat faktor pendorong lain yang dapat mempengaruhi kinerja, karena pada dasarnya kinerja pegawai tidak mutlak dipengaruhi satu faktor pendukung semata melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara simultan.

Pada tahap penelitian kuantitatif tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didapatkan hasil uji data menunjukkan adanya pengaruh antarvariabel tersebut. Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh, bahwa pengaruh tersebut masih dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengembangan dan perbaikan di beberapa sektor lingkungan kerja pegawai diantaranya parkir pegawai, kendaraan dinas, jaringan internet, tata ruang kantor, serta menciptakan suasana kantor yang lebih harmonis dengan budaya kerja yang baik. Selain informasi tersebut, terdapat data yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi saling berkaitan sehingga memperkuat hasil analisis data kuantitatif tentang pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Selain hal tersebut, diperoleh tambahan informasi yang dapat memperdalam dan memperluas penelitian ini bahwa terdapat variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai selain dari motivasi dan lingkungan kerja yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan, suasana kerja, evaluasi kerja, fasilitas kerja, interaksi, apresiasi, budaya kerja, hak dan kewajiban kerja, kekompakan tim dan dukungan rekan kerja. Dengan demikian, data tersebut semakin memperkuat asumsi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi banyak sekali faktor yang memiliki kaitan antar satu sama lain.

## D. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan terhadap data yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta;
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta;
3. Terhadap hubungan saling mempengaruhi antara motivasi dan lingkungan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi kelas I TPI Yogyakarta.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut saran yang dapat penulis sampaikan dengan harapan memberikan manfaat dari penelitian yang telah dilaksanakan yaitu:

1. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta, perlu dilakukan peningkatan unsur-unsur manajemen SDM khususnya terkait motivasi dan lingkungan kerja pegawai guna menciptakan kinerja pegawai yang maksimal. Secara parsial pemenuhan unsur motivasi dan lingkungan kerja masih perlu untuk di tingkatkan sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi. Selanjutnya, pimpinan juga diharapkan bisa melakukan riset dan penelitian terkait kinerja pegawai secara berkala sebagai bahan evaluasi strategi dan kebijakan kantor terkait manajemen SDM pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.
2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat melakukan pengembangan penelitian dengan memperdalam dan memperluas hasil penelitian yang telah disampaikan dalam penelitian ini melibatkan variabel-variabel lain yang telah penulis sebutkan. Peneliti selanjutnya juga disarankan dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait motivasi kinerja.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, & Susilowati, I. "*Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.*" Jurnal JRBO, 1, 31-47, 2005.
- Dessler, G. "*Human Resource Management (11<sup>th</sup> ed).*" New Jersey: Pearson Education, 2008.
- Hamali, A. Y. "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2016.
- Hasibuan, M. "*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.*" Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Mathis, R.L., & Jackson, H. H. "*Human Resource Management (10<sup>th</sup> ed).*" Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Mangkunegara, A.P. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*" Jakarta: PT. Refika Aditama, 2014.
- Ndraha, T. "*Teori Budaya Organisasi.*" Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Snell, S., & Bohlander, G. W. "*Principles of Human Resource Management (15<sup>th</sup> ed. M).*" OH: South Western: Cengage Learning, 2010.
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*" Bandung: Alfabeta, 2018.