

Pengaruh Distribusi Fisik Dan Nilai Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Suatu Survey Pada SPBU di Wilayah Pemasaran PT Pertamina Region II Area 2A Depot Tasikmalaya)
Maman Suherman

Pengaruh Risiko Pembiayaan Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tasikmalaya)
Rani Rahman, Wegi Indra Agnesta

Pengaruh Biaya Gaji Dan Bonus Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Penjualan PT. Catur Wangsa Indah Tasikmalaya)
Euis Rosidah

Pemberdayaan Masyarakat Miskin ala Grameen : Perspektif Ekonomi Islam
Aam Slamet Rusydiana

Pengaruh Risiko Pembiayaan (Murabahah) Terhadap Return On Asset (Roa) (Studi Kasus Pada PT. Bank Jabar Banten Syariah Tasikmalaya)
Irman Firmansyah

Analisis Kesehatan Bank Berdasarkan Kecukupan Modal, Kualitas Aktiva Produktif, Manajemen, Rentabilitas dan Likuiditas
Tedi Rustendi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Koordinasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Terhadap Pegawai Struktural Eselon IV Pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya)
Jajang Badruzaman, Tita Pelitawati

Pengaruh Kredit Bermasalah Terhadap Perputaran Kas dan DAMPAKnya Terhadap Likuiditas (Studi Kasus Pada PD. BPR BKPD Cineam Kabupaten Tasikmalaya)
Iman Pirman Hidayat

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya

Telp. : 0265-3330634

Fax : 0265-325812

e-mail : lp2m@unsil.ac.id



Jurnal Akuntansi

Volume 6, Nomor 1, Januari – Juni 2011

KETUA PENYUNTING

Euis Rosidah

WAKIL PENYUNTING

Rani Rahman

PENYUNTING PELAKSANA

Kartawan

Deden Mulyana

Dedi Kusmayadi

Wawan Sukmana

Iman Pirman Hidayat

Tedi Rustendi

Usman Muljakusumah

H. Maman Suherman

PEMBANTU PELAKSANA

Jajang Badruzaman

Iwan Hermansyah

Rd. Neneng Rina

Rita Tri Yusnita

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya

Telp. : 0265-330634

Fax : 0265-325812

e-mail : lp2m@unsil.ac.id

DAFTAR ISI

Dewan Penyunting	
Pengantar Redaksi.....	i
Daftar Isi.....	ii
<i>Pengaruh Distribusi Fisik Dan Nilai Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Suatu Survey Pada SPBU di Wilayah Pemasaran PT Pertamina Region II Area 2A Depot Tasikmalaya)</i> Maman Suherman	602 - 615
<i>Pengaruh Risiko Pembiayaan Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tasikmalaya)</i> Rani Rahman, Wegi Indra Agneta	616 - 625
<i>Pengaruh Biaya Gaji Dan Bonus Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Penjualan PT. Catur Wangsa Indah Tasikmalaya)</i> Euis Rosidah	626 - 638
<i>Pemberdayaan Masyarakat Miskin e Ia Grameen: Perspektif Ekonomi Islam</i> Aam Slamet Rusydiana	639 - 652
<i>Pengaruh Risiko Pembiayaan (Murabahah) Terhadap Return On Asset (Roa) (Studi Kasus Pada PT. Bank Jabar Banten Syariah Tasikmalaya)</i> Iman Firmansyah	653- 661
<i>Analisis Kesehatan Bank Berdasarkan Kecukupan Modal, Kualitas Aktiva Produktif, Manajemen, Rentabilitas, dan Likuiditas</i> Tedi Rustendi	662 - 674
<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Koordinasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Terhadap Pegawai Struktural Eselon IV Pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya)</i> Jajang Badruzaman, Tita Pelitawati	675 - 687
<i>Pengaruh Kredit Bermasalah Terhadap Perputaran Kas dan DAMPAKnya Terhadap Likuiditas (Studi Kasus Pada PD. BPR BKPD Cineam Kabupaten Tasikmalaya)</i> Iman Pirman Hidayat	688 - 701

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KOORDINASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Sensus Terhadap Pegawai Struktural Eselon IV Pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya)

**Jajang Badruzaman¹
Tita Pelitawati²**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, terhadap motivasi dan koordinasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode sensus, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui 1. Kuesioner untuk mendapatkan data primer, dan 2. Studi dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 orang pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya. Data dianalisis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*) dengan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya melalui motivasi, demikian juga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya melalui koordinasi. Koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kemudian motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi, dan kemudian koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, memberikan kewenangan yang luas kepada daerah Kabupaten dan Kota untuk melaksanakan otonominya. Hal ini dimaksudkan untuk mendekatkan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, karena pada dasarnya Daerah-lah yang paling

¹ Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya

² Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya

mengetahui kebutuhan masyarakatnya dibandingkan dengan Pemerintah Pusat.

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor lingkungan kerja, motivasi yang tinggi dan koordinasi yang baik akan sangat berperan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito; 2001: 183). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam mengerjakan tugasnya, sehingga diharapkan mampu mendorong produktivitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga akan dapat mendorong motivasi pegawai, terutama yang memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan melakukan koordinasi yang baik dalam hal pekerjaannya sehingga kinerja pegawaipun akan lebih baik terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, faktor koordinasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Identifikasi Masalah

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan para individu dalam organisasi tersebut di dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai/karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, atau tingkat rata-rata yang dicapai oleh seorang pekerja. Veithzal Rivai (2004: 309) mengemukakan pengertian kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi/perusahaan.

Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut Mangkunegara (2005: 15) adalah 1) kapasitas kerja atau atribut individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, 2) kemauan yang dikerahkan (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu, dan 3) dukungan organisasi (*organization support*), yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, tata ruang, musik dan lain-lain (Nitisemito; 2001: 183). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam mengerjakan tugasnya, sehingga diharapkan mampu mendorong produktivitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaturan lingkungan kerja meliputi pengaturan penerangan, suhu udara, suara bising, dekorasi atau penggunaan warna ruangan, ruang gerak, dan keamanan kerja. Pengaturan lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai/karyawan merasa aman, tenang, dan betah dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja buruk akan membuat pegawai merasa tidak betah dan terganggu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar

kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Malayu S.P. Hasibuan (2007: 141) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan terhadap semangat seseorang, sehingga semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Motivasi merupakan dorongan yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi dengan terpenuhinya apa yang menjadi kepentingan anggota organisasi tersebut. Apabila karyawan sudah termotivasi dan terdorong, ia akan mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

Menurut Herzberg (Fatinifieza; <http://www.scribd.com/doc/7479473/TEORI-MOTIVASI>), ada dua faktor yang dapat menimbulkan motivasi, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik tidak bisa menimbulkan dorongan perilaku yang mengarah pada prestasi, sedangkan faktor intrinsik bila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Faktor-faktor intrinsik dinamakan *satisfiers* atau *motivators*. *Satisfiers* atau *motivators* meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Di samping lingkungan kerja dan motivasi, faktor koordinasi dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai. Koordinasi adalah fungsi yang harus dilakukan seorang pimpinan agar terdapat suatu komunikasi atau kesesuaian dari berbagai kepentingan dan perbedaan kegiatan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Handoko (2003: 195) mendefinisikan koordinasi (*coordination*) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-

kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

George R. Terry yang dialihbahasakan oleh Winardi (2006: 389-243) mengemukakan faktor-faktor yang dapat membantu tercapainya koordinasi, yaitu komunikasi, kepemimpinan, panitia, dan membina hubungan yang baik. Dengan adanya koordinasi yang baik, maka informasi dari pimpinan akan mudah diterima dan dipahami oleh pegawai. Dengan koordinasi, maka akan tercipta kesatuan tindakan, terjalin komunikasi yang baik (secara vertikal maupun horizontal), adanya pembagian kerja/tugas, dan dapat memunculkan disiplin kerja, yang semua itu pada gilirannya dapat mendorong produktifitas kerja pegawai sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Suatu pekerjaan yang dikoordinasikan dengan baik maka pekerjaan itu akan dapat diselesaikan dengan baik pula, baik koordinasi yang dilaksanakan antar pegawai dalam satu kantor ataupun koordinasi yang dilaksanakan antar dinas/instansi.

Supaya fungsi koordinasi ini dapat terlaksana dengan baik maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta dukungan sarana dan prasarana yang tersedia akan memudahkan pengkoordinasian. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan situasi yang kondusif serta dukungan sarana dan prasarana yang tersedia juga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai sehingga mendukung kepada kinerja pegawai. Lingkungan kerja tersebut merupakan motivasi tersendiri agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja akan dapat mendorong motivasi pegawai, terutama yang memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai motivasi

kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pegawai pun akan dapat melakukan koordinasi yang baik dalam hal pekerjaannya sehingga kinerja pegawai pun akan lebih baik. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bersedia menerima instruksi tindakan dari atas, bersedia melakukan komunikasi baik secara vertikal ataupun horizontal, dan bersedia menjalin hubungan yang baik dengan atasan ataupun bawahan, karena memiliki semangat kerja untuk meraih tujuan yang ditetapkan, dan ketika ia berhasil meraih tujuan tersebut akan menunjukkan tingkat kinerjanya. Dengan demikian, baik faktor lingkungan kerja, motivasi, maupun koordinasi memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

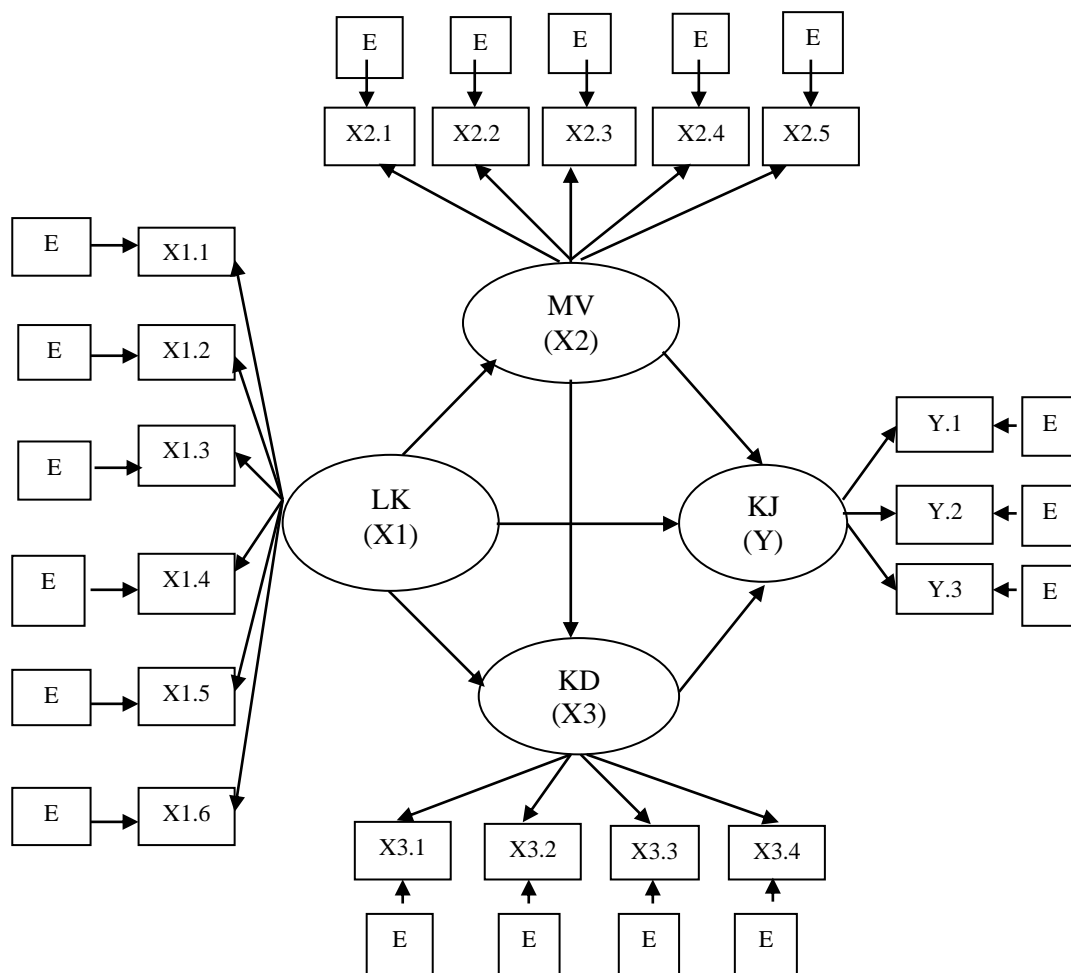
Yang menjadi objek penelitian ini adalah Pegawai Struktural Eselon IV pada Kelurahan dan Kecamatan dari 10 Kecamatan yang berada di wilayah pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan ruang lingkup lingkungan kerja, motivasi, koordinasi dan kinerja pegawai. Dan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan sensus.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural yang berada di wilayah Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya yang merupakan pejabat Eselon IV sebanyak 139 orang. Data yang diambil dalam penelitian ini, terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber data dengan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka, literatur, karya ilmiah yang dipublikasikan serta informasi dari instansi yang terkait yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap hasil jawaban kuesioner terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data untuk keperluan analisis.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis komponen atau varian, yang diselesaikan dengan program *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA).

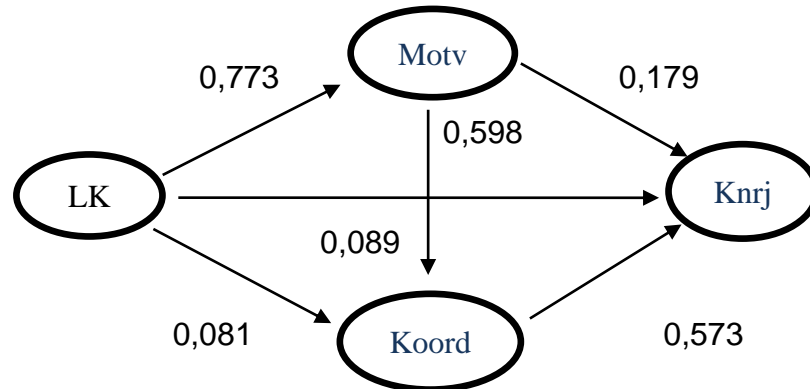
Path diagram yang menyatakan hubungan kausalitas antar faktor disajikan pada Gambar berikut ini.



Gambar : *Path Diagram* Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengolahan data dengan GSCA, maka diperoleh model seperti yang ditampilkan dalam Gambar berikut:

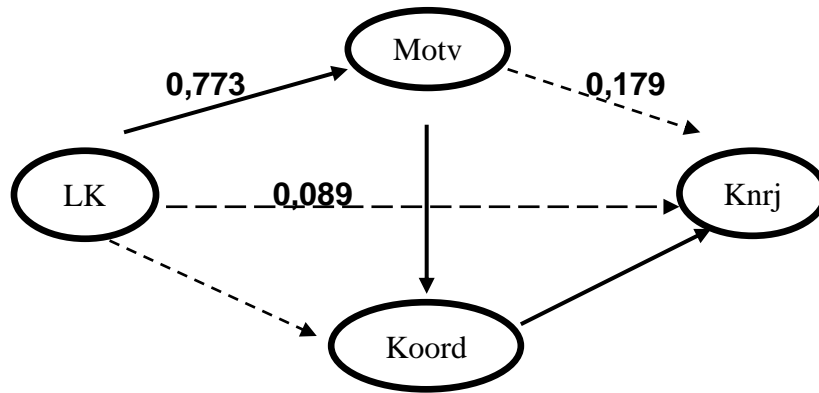


Gambar : Model Struktural dan nilai *path coefficients*

Terdapat tiga jalur yang signifikan (digambarkan dengan garis tebal) dan saling berhubungan secara fungsional. Model tersebut diuji untuk melihat *goodness fit model* secara keseluruhan, hasil output GSCA menunjukkan bahwa model memberikan nilai FIT 0,633 yang berarti model mampu menjelaskan 63,3% variasi dari data. Nilai *Adjusted FIT* (AFIT) memberikan nilai 0,626 yang berarti model mampu menjelaskan 62,6% variasi dari data. Dengan kata lain, varian data lingkungan kerja, motivasi dan koordinasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,6% dan signifikan pada tingkat 95%.

Nilai GFI sebesar 0,994 menunjukkan model sangat baik, begitu pula dengan nilai SRMR sebesar 0,097 yang menunjukkan model sangat baik, maka model tersebut menunjukkan *a good level of overall model fit* (model yang baik memiliki nilai GFI mendekati 1, direkomendasikan GFI > 0,90 dan nilai SRMR mendekati nol). Maka model ini telah memenuhi kriteria *goodness of fit* secara statistik dan terdapat jalur yang saling berhubungan secara fungsional dan signifikan, sehingga model ini layak dipergunakan sebagai model yang *predictable* untuk pegawai Kelurahan dan Kecamatan kota Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai, Secara Langsung dan Tidak Langsung, Pada Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya



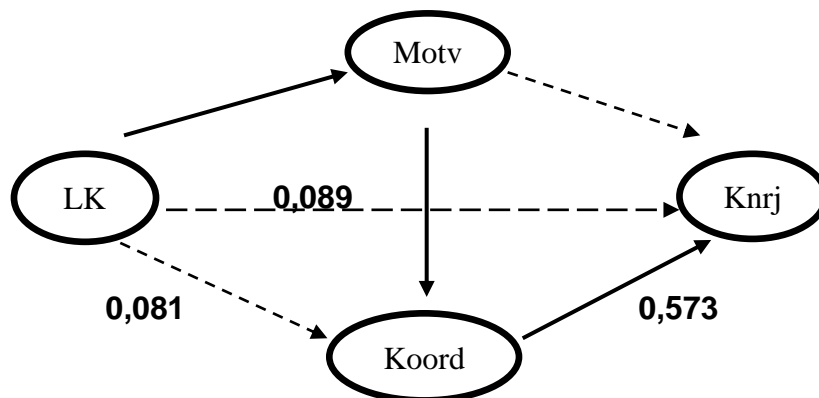
Gambar : *Path Coefficient* Lingkungan Kerja ke Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja ke Motivasi dan Motivasi ke Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien jalur dari lingkungan kerja ke kinerja pegawai sebesar 0,089, hal ini menunjukkan, secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 1,04 < 1,96, dikatakan signifikan pada $\alpha = 0,05$ jika nilai t statistik/*critical ratio* > 1,96 atau nilai *critical ratio* < -1,96). Sedangkan nilai koefisien jalur dari lingkungan kerja ke motivasi sebesar 0,773 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, dan ternyata pengaruhnya signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 23,0 > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi pegawai Kelurahan dan Kecamatan kota Tasikmalaya. Nilai koefisien jalur dari motivasi ke kinerja pegawai sebesar 0,179, menunjukkan adanya pengaruh positif secara langsung dari motivasi ke kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 1,71 < 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya koefisien jalur tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,0815 dan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai t statistik 1,69 < 1,96). Artinya, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Koordinasi dan Kinerja Pegawai, Secara Langsung dan Tidak Langsung, Pada Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya



Gambar : *Path coefficient* Lingkungan Kerja ke Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja ke Koordinasi dan Koordinasi ke Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien jalur dari lingkungan kerja ke kinerja pegawai sebesar 0,089, hal ini menunjukkan, secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 1,04 < 1,96). Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap koordinasi sebesar 0,081, namun tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 0,65 < 1,96), yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap koordinasi tidak signifikan. Pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai ternyata signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai *critical ratio* 8,19 > 1,96) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,573, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan koordinasi

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya.

Besarnya koefisien jalur tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui koordinasi sebesar 0,0724 dan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95% (nilai t statistik $0,64 < 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui koordinasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Koordinasi, Secara Simultan, Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya

Pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, motivasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen.

Tabel : Nilai *R square*

<i>R square of Latent Variable</i>	
LK	0
Motiv	0.598
Koord	0.439
Knrj	0.583

Sumber: Hasil output GSCA

Tabel Nilai *R square* menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel motivasi (Motiv) diperoleh sebesar 0,598, untuk variabel koordinasi (Koord) diperoleh sebesar 0,439 dan untuk variabel kinerja pegawai (Knrj) diperoleh sebesar 0,583. Hasil ini menunjukkan bahwa 59,8% variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, 43,9% variabel koordinasi dipengaruhi oleh motivasi, dan 58,3% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel koordinasi. Artinya, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja di Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 59,8%, peningkatan motivasi akan mempengaruhi pula peningkatan koordinasi sebesar 43,9%, dan peningkatan koordinasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 58,3%.

Berdasarkan model di atas (*Gambar : Path Coefficient Lingkungan Kerja ke Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja ke Motivasi dan Motivasi ke Kinerja Pegawai dan Gambar : Path coefficient Lingkungan Kerja ke Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja ke Koordinasi dan Koordinasi ke Kinerja Pegawai*), lingkungan kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya. Bagi pegawai Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya, peningkatan kondisi lingkungan kerja akan memunculkan terlebih dahulu motivasi kerja, karena peningkatan kondisi lingkungan kerja yang semakin memadai akan menambah kenyamanan dan semakin betahnya pegawai dalam bekerja. Kondisi seperti ini memunculkan motivasi yang lebih kuat dalam bekerja, karena mereka bisa bekerja dalam suasana dan kondisi yang menyenangkan. Ketika pegawai telah termotivasi atau memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi akan menjadikan mereka bersedia untuk melakukan koordinasi dengan yang lain untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi, dan koordinasi yang baik dan efektif akan mampu mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mereka mampu menunjukkan peningkatan kinerja.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh koordinasi, koordinasi dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai, dan peningkatan motivasi dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja, maka perlu dilakukan:

- a. Pemeriksaan secara rutin atas penerangan dan peningkatan penerangan yang lebih memadai di setiap ruangan kerja Kelurahan dan Kecamatan Kota Tasikmalaya, supaya pegawai tidak terganggu oleh ruangan yang tingkat penerangannya relatif rendah, mengingat hanya 48,92% pegawai yang menyatakan kondisi penerangan telah memadai, dan 26,619% serta 15,83% pegawai menyatakan cukup memadai dan kurang memadai.

- b. Perbaikan ventilasi udara sebaiknya selalu mendapat perhatian dari pihak pemerintah untuk menciptakan suhu udara di ruangan yang nyaman (mengingat bahwa terdapat 32,37% pegawai menyatakan cukup memadai dan sebesar 11,51% menyatakan kurang memadai), sehingga tidak akan mengganggu kesehatan pegawai yang bekerja di ruangan yang relatif kecil tanpa ada sirkulasi udara yang memadai. Karena ventilasi yang tidak lancar akan menyebabkan kepenatan pegawai sehingga gairah kerja dapat menurun.
- c. Sebaiknya pemerintah melakukan perbaikan interior ruangan kerja, misalnya pemasangan peredam suara untuk kantor-kantor yang berada di pusat kota (tingkat kebisingannya tinggi), dan penataan ruangan diserahkan kepada ahlinya yaitu *designer interior*, mengingat ternyata sebesar 33,094% pegawai menjawab cukup jauh dari kebisingan dan sebesar 7,19% menjawab kurang jauh dari kebisingan, serta 25,18% pegawai menjawab cukup nyaman dengan dekorasi saat ini dan sebesar 9,35% menjawab kurang nyaman dengan dekorasi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Fatinifieza. <http://www.scribd.com/doc/7479473/TEORI-MOTIVASI>
- Gima Sugiama, 2008, *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*, Bandung; Guardaya Intimarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta; Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management*, 10th edition, South-Western, Ohio. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cetakan pertama. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Edisi kesepuluh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA). Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Terry, George R. 2006. *Asas-Asas Manajemen* dialihbahasakan oleh Dr. Winardi, Edisi Ketujuh. Bandung: Penerbit Alumni.