

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN INDRAMAYU
JAWA BARAT**

***THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF MANPOWER OF
INDRAMAYU DISTRICT, WEST JAVA***

Oleh :

Nadhifah Salsabila¹ , Ade Irma Susanty, Ph.D²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹nadhifahsalsabila.student.telkomuniversity.ac.id , adeirma@telkomuniversity.ac.id ²

Abstrak :

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif survey. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dari keseluruhan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu yang berjumlah 47 orang. Sedangkan, teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linear berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu yaitu sebesar 76%. Selain itu, pegawai lebih banyak memiliki motivasi yang baik yaitu sebesar 73,82% dan sebagian besar pegawai juga memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 78,33%. Sedangkan, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu memiliki pengaruh yang berbeda yaitu sebesar 26,8% pada lingkungan kerja dan 19,1% pada motivasi kerja. Namun, secara simultan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. hal ini dapat dilihat dari hasil uji f , yaitu dapat dilihat bahwa f_{hitung} sebesar 18,680 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung tetap dibutuhkan oleh setiap pegawai, sehingga pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya selama waktu bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of the employees of the Indramayu Regency Manpower Service either partially or simultaneously .

The research method used is quantitative with a descriptive survey approach. The sampling technique used was a total sampling of all 47 employees at the Manpower Office of Indramayu Regency. Meanwhile, the data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression. Data collection using a questionnaire.

The results showed that the majority of employees were satisfied with the work environment at the Manpower Office of Indramayu Regency, namely 76%. Besides, more employees have a good motivation, namely 73.82% and most employees also have good performance, namely 78.33%. Meanwhile, the influence of the work environment and work motivation on the performance of the employees of the Manpower Office of Indramayu Regency has a different effect, namely 26.8% on the work environment and 19.1% on work motivation. However, simultaneously there is also a significant influence between the work environment and work motivation on the performance of the employees of the Indramayu Regency Manpower Office. This can be seen from the results of the f test, which can be seen that the account is 18.680 with a significance level of 0.000.

This study concludes that the work environment has a greater influence on the performance of the employees of the Indramayu Regency Manpower Office. Thus, a supportive work environment is still needed by every employee, so that employees can improve their performance effectiveness during their working time at the Indramayu Regency Manpower Office.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu. Hal ini sesuai dengan Perda No. 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu dan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu Dinas tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena manusia yang bekerja memiliki tujuan, menciptakan inovasi dan mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman dapat mendorong produktivitas perusahaan tersebut, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efektif. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan [1].

Lingkungan kerja berdasarkan hasil pra survey menunjukkan 81,5%, angka tersebut menunjukkan nilai kategori baik. Namun, meskipun demikian ada hasil observasi langsung dan wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa banyaknya pegawai yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang sempit dan terlalu bising karena dekat dengan ruang pelayanan. Hal ini berpengaruh pada kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan di kantor.

Angka kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu rata – rata 89,63% dan termasuk kategori baik. Walaupun hasil pra-survey menunjukkan kinerja berada pada kategori baik, namun nilai capaian kinerja pegawai belum mencapai harapan yang diinginkan atau masih belum sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Hal ini merupakan suatu permasalahan yang perlu diatasi.

Sedangkan, berdasarkan hasil survey mengenai motivasi kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Indramayu rata – rata mencapai 84%, nilai tersebut juga masih menunjukkan nilai yang baik. Motivasi yang baik ditunjukkan oleh para pegawai dikarenakan salah satunya yaitu setiap pegawai berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, sehingga dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan motivasi bekerja para karyawan.

Berdasarkan data di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu”.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif [2].

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [3].

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang dapat mendukung aktivitas pegawai, yang ada di sekitar pegawai. dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembankan sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diemban pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan [4].

2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari [5]:

- 1) Hubungan dengan Rekan Kerja

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja dikantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

- 2) Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan
Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam sebuah organisasi.
- 3) Fasilitas Kerja
Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2.4 Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai [6].

Motivasi prinsipnya adalah mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan [6].

2.5 Dimensi Motivasi Kerja

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow Need Hierarchy Theory. Maslow mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [7]:

- 1) *Physiological Needs*
Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) *Safety And Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni kebutuhan dasar manusia akan keamanan dan keselamatan.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs*
Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) *Esteem Needs* (Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan)
Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri
- 5) *Self-actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)
Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

2.6 Kinerja

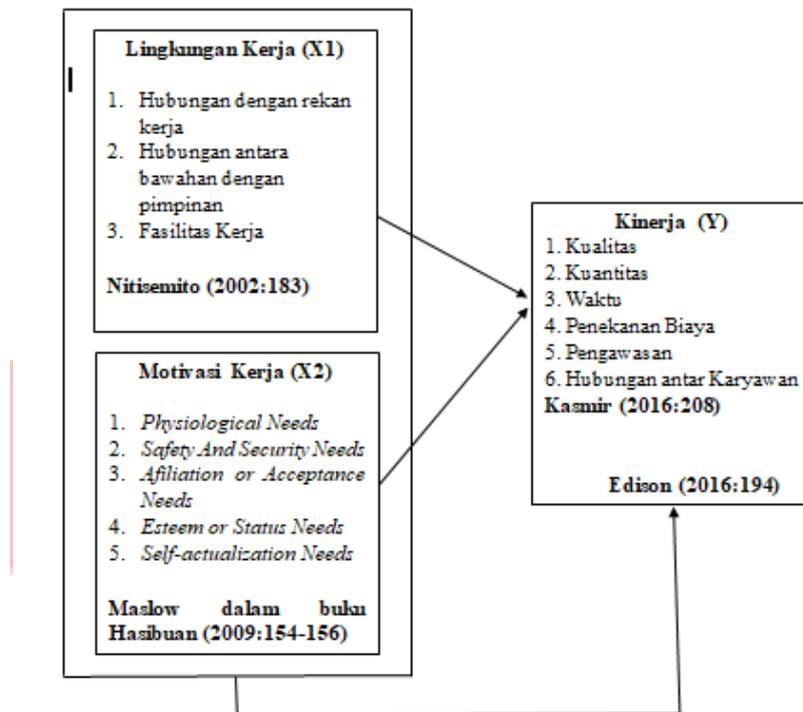
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [8].

2.7 Dimensi Kinerja

Pengukuran kinerja para pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut [9]:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitaas
- 3) Waktu
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan Antar Karyawan

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.9 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan bersifat kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini sebesar 47 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. Sampel yang digunakan adalah semua populasi yang ada yaitu sebanyak 47 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada 47 responden dengan 38 butir pertanyaan yang disebar kepada responden. Hasil dari uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan r hitung $>$ r table. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua point pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid karena r hitung lebih besar dari r table.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu dapat disimpulkan bahwa didapatkan nilai *Cornbach's Alpha* sebesar 0,922, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai *Alpha Cornbach* lebih besar dari 0,6.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel lingkungan kerja

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Total	Skor ideal	Rata – rata
1	Saran dari rekan kerja	204	235	86,81%
2	Sosialisasi dengan rekan	189	235	80,42%
3	Hubungan antara rekan	202	235	86%

4	Pelimpahan tugas	175	235	74,46%
5	Tercipta kondisi kondusif	179	235	76,17%
6	Hubungan baik antar rekan kerja	190	235	80,85%
7	Penerangan ruangan	172	235	73,19%
8	Unit computer yang tersedia	140	235	59,57%
9	Suhu di ruangan	170	235	72,34%
10	Luas ruangan yang tersedia	165	235	70,21%

Hasil berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 76%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden merasa cukup puas terhadap Lingkungan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.

b. Variabel motivasi kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor ideal	Rata – rata
11	Ketercukupan gaji	165	235	70,63%
12	Kesesuaian gaji	142	235	60,42%
13	Tunjangan yang cukup	149	235	63,40%
14	Reward yang d cukup memuaskan	157	235	66,80%
15	Perhatian terhadap keselamatan kerja	173	235	73,61%
16	Ketersediaan alat kesehatan	154	235	65,53%
17	Wadah organisasi	173	235	73,61%
18	Ketersediaan peralatan	166	235	70,63%
19	Kemampuan berorganisasi	195	235	82,97%
20	Hubungan dengan rekan kerja	177	235	75,31%
21	Hubungan dengan atasan	192	235	81,70%
22	Penghargaan hasil kerja	191	235	81,27%
23	Tersedianya reward prestasi	179	235	76,17%
24	Pemberian apresiasi dari atasan	184	235	78,29%
25	Pemberian pelatihan dari atasan	191	235	81,27%
26	Partisipasi aktif dalam penentuan tujuan	187	235	79,57%

Hasil berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 73,82%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden merasa cukup puas terhadap Motivasi Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu

c. Variabel kinerja

Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor ideal	Rata – rata
27	Kesesuaian tugas	189	235	80,42%
28	Usaha mencapai target	191	235	81,27%
29	Kuantitas kerja	167	235	71,06%
30	Tugas selesai sesuai target	192	235	81,70%
31	Tugas sesuai dateline	187	235	79,57%
32	Kemampuan manajemen waktu	176	235	74,89%
33	Penggunaan fasilitas	193	235	82,12%
34	Penggunaan sumber daya	183	235	77,87%
35	Fokus dalam pekerjaan	177	235	75,31%
36	Melakukan tugas sedikit pengawasan	173	235	73,61%
37	Kemampuan bekerjasama dengan rekan	193	235	82,12%
38	Bekerjasama dengan atasan	188	235	80%

Hasil berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 78,33%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden merasa cukup puas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.684	.439	
	Lingkungan Kerja	.328	.115	.422
	Motivasi Kerja	.326	.151	.319

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,684 + 0,328 X_1 + 0,326 X_2$$

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a			Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Beta			
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.684	.439		3.836	.000	
	Lingkungan Kerja	.328	.115	.422	2.850	.007	
	Motivasi Kerja	.326	.151	.319	2.156	.037	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa:

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2,850) > t_{tabel} (2,015) dan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2,156) > t_{tabel} (2,015) dan tingkat signifikansi 0,037 < 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.435	.38340

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,678 dan R Square (R_2) adalah 0,459. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,678)^2 \times 100\% \\ &= 45,9\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 45,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Mayoritas responden merasa puas dengan lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu yaitu sebesar 76%.
- Motivasi kerja pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu memiliki kategori baik yaitu sebanyak 73,82%.
- Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 78,33%.
- Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. Namun, kedua variable tersebut memiliki besar pengaruh secara parsial yang berbeda yaitu sebesar 26,8% pada lingkungan kerja dan 19,1% pada motivasi kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dari pada motivasi kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

- Bagi Instansi
Berdasarkan hasil penelitian ketersediaan jumlah unit komputer di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu belum memadai. Maka dari itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu perlu menyediakan jumlah unit komputer yang memadai bagi karyawan sehingga dapat mendukung kinerja pegawai lebih efektif.
- Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaji di organisasi belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Padahal gaji yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan salah satu motivasi bagi pegawai dalam bekerja. Maka dari itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu perlu meningkatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diterima kepada setiap pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

5. Daftar Pustaka

- [1] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [2] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [3] Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- [4] Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- [5] Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6] Hasibuan, Malayu J.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Melayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- [8] Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [9] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.