

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPERINDAG KARAWANG

¹Asep jamaludin

²Sihabudin

³Yudi Firmansyah

Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail : asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id ¹, yudifirmansyah@ubpkarawang.ac.id ²,
sihabudin@ubpkarawang.ac.id ³

ABSTRACT

Performance is the most important capital for a company's survival. There are several factors that contribute to human resources having high quality and performance, one of which is employee motivation and work environment. Employees that are highly motivated at work will work harder to complete their tasks. A nice working environment can help individuals have a positive attitude toward their jobs and increase their performance. This study aims to clarify the relationship between work motivation and performance, the relationship between work environment and performance, and the relationship between work motivation and performance at Karawang Industry and Trade Office. Primary data collection and secondary data collecting were used. The sample size was 61 people, and the sampling approach was non probability sampling. This is an explanatory study utilizing a quantitative methodology. In this study, there are two (2) independent variables; the only dependent variable is employee performance; and the other two independent variables are work motivation, workplace conditions, and employee performance. Multiple linear regression analysis was used. The results of the regression analysis show that their work environment and motivation at work affect the performance of Disperindag employees significantly and positively.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja merupakan modal terpenting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi, salah satunya adalah motivasi karyawan dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik bisa mendorong orang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam Disperindag Karawang, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pengumpulan data primer dan sekunder digunakan. Sampel non-probabilitas diambil dari 61 individu. Penelitian eksplanatori ini menggunakan metodologi kuantitatif. Dalam penelitian ini, ada dua (dua) variabel independen; satu-satunya variabel dependen adalah kinerja karyawan; dan dua variabel independen lainnya adalah motivasi kerja, kondisi tempat kerja, dan kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi mereka di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan Disperindag secara signifikan dan positif.

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

PENDAHULUAN

Setiap bisnis perlu memaksimalkan SDM dan mengelolanya secara efektif. MSDM terkait kuatnya hubungan dengan harapan bahwa pegawai akan memberikan yang terbaik untuk meraih sasaran perusahaan. Pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga, dan mereka memainkan peran strategis dalam operasi organisasi sebagai perencana, penyusun strategi, dan pengendali. Motivasi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Pekerja harus menganalisis tugas mereka secara lebih menyeluruh untuk memenuhi tujuan organisasi, mengingat pentingnya mereka bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi di tempat kerja akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Memiliki lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan harus menjadi prioritas utama karena dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan serta membangun hubungan kerja yang kuat.

Pegawai Disperindag Karawang biasanya memiliki motivasi yang tinggi dan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, namun kehadiran mereka berfluktuasi. Masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tanpa surat tugas dalam situasi ini. Terlepas dari kenyataan bahwa sebagian besar pegawai di Disperindag Karawang adalah pegawai negeri dengan gaji dan tunjangan yang cukup besar, data kehadiran menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih di bawah standar. Masalah dalam penelitian ini dapat dibangun di atas dasar kesulitan-kesulitan yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Karawang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Karawang?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi ialah kekuatan yang mendorong setiap anggota kelompok untuk menggunakan keahlian dan ketrampilan mereka, serta waktunya, untuk menyelesaikan kegiatan dan memenuhi kewajibannya untuk meraih impian dan sasaran organisasi (Siagian 2003: 138). Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:95) ialah pemberian stimulus yang menumbuhkan semangat kerja pegawai sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Tenaga kerja manusia dimotivasi oleh tuntutan yang harus dipenuhi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja adalah komponen penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Pegawai akan merasa lebih betah di tempat kerja dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya jika ruang kerjanya rapi, sehat, nyaman, dan menyenangkan. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang mendukung akan membuat pegawai merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan tidak betah.

Sunyoto (2013:43) menegaskan bahwa setiap hal yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja seseorang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja pegawai adalah segala sesuatu yang ada di dalam dan di sekitar dirinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. "Lingkungan kerja fisik" ialah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kondisi fisik tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja fisik mencakup semua alat di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja non-fisik, menurut Sedarmayanti (2009:31), terdiri dari semua situasi yang melingkupi hubungan profesional, termasuk hubungan dengan rekan kerja, supervisor, dan bawahan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Berdasarkan penjelasan ini, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) merupakan output yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kinerja mengacu pada tindakan atau tidak adanya tindakan dari pegawai.

Parameter kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen perilaku, teknologi, dan ekonomi, termasuk motivasi, tingkat stres, tuntutan fisik pekerjaan, struktur gaji, dan loyalitas pegawai (Handoko, 2001: 193). Siagian dalam Harpitarsi (2010:12) menyebutkan beberapa hal berikut ini sebagai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai: gaji, tunjangan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi selain disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah hal yang mendorong atau menginisiasi perilaku manusia. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, seperti yang ditunjukkan oleh Wulan (2011) dan Kusuma (2012). Peningkatan motivasi pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Jelaslah bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian (Wulan, 2011), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Akibatnya, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, sehat, dan menyenangkan bagi karyawannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan memenuhi tujuan perusahaan.

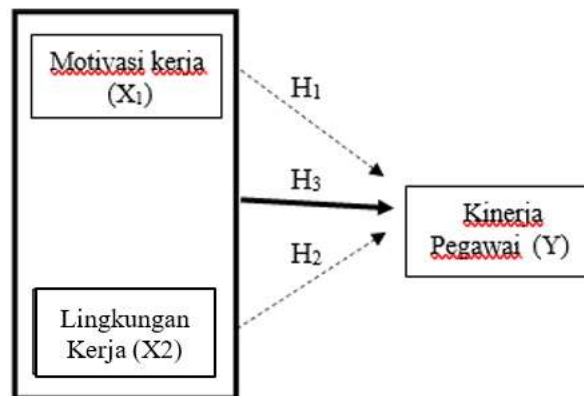
Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dapat dicapai karyawan dalam organisasi yang sama. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti budaya tempat kerja dan insentif untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2005:16), kinerja seorang pekerja dalam pekerjaannya tidak terpengaruh oleh faktor individu atau lingkungan organisasi. Namun, budaya kerja menyebabkan hal-hal seperti ruang kerja yang sesuai, alur kerja yang produktif, dan hubungan kerja yang harmonis.

Pegawai akan merasa dihargai dan diawasi dalam lingkungan kerja yang rapi, nyaman, dan menyenangkan, yang akan meningkatkan dorongan mereka untuk mengerjakan tugas dengan lebih cepat. Mangkunegara (2005:61) menegaskan bahwa "motivasi kerja dibentuk oleh sikap pegawai terhadap situasi kerja di perusahaan." Seorang pegawai yang mendekati pekerjaannya dengan inisiatif dan optimisme akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Karena itu, suasana kerja yang positif dapat memotivasi dan menginspirasi anggota staf dan juga manajer. Pegawai akan sangat termotivasi sebagai hasilnya, yang akan meningkatkan hasil kerja.

Hipotesis

Gambar berikut mengilustrasikan model hipotesis dalam penelitian ini:



Model Hipotesis

1. H1: Dihipotesiskan bahwa motivasi kerja pegawai (X1) memiliki dampak parsial yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y).
2. H2: Dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja pegawai (X2) memiliki dampak parsial yang cukup besar terhadap kinerja mereka (Y).
3. H3: Motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja (X2) diduga memiliki dampak simultan yang besar terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Menurut Singarimbun (2008:3) metode penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan sebab akibat yang timbul antara variabel-variabel penelitian dan untuk memastikan pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Studi ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) terhadap atribut motivasi kerja (X1).

Lokasi Penelitian

Disperindag Karawang merupakan lokasi penelitian ini. Peneliti memilih Disperindag Karawang karena tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di sana. Lokasi tersebut juga memiliki data-data yang diperlukan, seperti informasi mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang keduanya mempunyai kontribusi yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai negeri sipil yang bekerja di Disperindag Karawang. 61 pekerja yang sudah diklasifikasikan sebagai pegawai negeri sipil yang bekerja di Disperindag Karawang menjadi sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap atau pengaruh yang dimilikinya terhadap variabel dependen. R Square adalah 0,102 dari total, atau 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) pegawai memberikan kontribusi sebesar 10,2% terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Ini sangat jelas bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi sebesar 10,2% terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, dengan variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja.

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t antara kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X1) menghasilkan t hitung 1,722 dan t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 58) sebesar 2,001, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena t 0,090 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat jika ada peningkatan motivasi kerja, dan sebaliknya. Motivasi kerja (X1) memengaruhi kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terhitung = 1,047 dan ttabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 58) adalah 2,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa thitung lebih kecil dari ttabel, yang menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 jika thitung kurang dari 2,001 atau t 0,299 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya. Produksi karyawan (Y) dipengaruhi oleh keadaan tempat kerja (X2).

Pembahasan

a. Motivasi Kerja Pegawai

Studi deskriptif mengenai faktor motivasi kerja pegawai (X1) mengungkapkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa Disperindag Karawang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,80, yang menempatkannya dalam kategori tinggi, menunjukkan hal ini. Dengan rata-rata hitung sebesar 4,31, item pernyataan X1.2, yaitu intensif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memiliki nilai rata-rata tertinggi.

b. Lingkungan Kerja Bagi Pegawai

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja pegawai (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Disperindag Kabupaten Karawang pada umumnya berpendapat bahwa tempat kerjanya bersih dan sehat. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata kumulatif sebesar 3,60 yang berada pada interval tinggi.

c. Kinerja Pegawai

Mayoritas responden pada umumnya setuju bahwa kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Karawang cukup baik, sesuai dengan temuan analisis deskriptif variabel kinerja pegawai (Y). Rata-rata kumulatif sebesar 3,30, yang berada dalam interval yang sesuai, menunjukkan hal ini..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil perhitungan secara simultan pada Disperindag Karawang diketahui bahwa

1. Seperti yang dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Disperindag Karawang berkorelasi secara langsung dengan peningkatan motivasi kerja pegawai (X1) dan lingkungan kerja pegawai (X2) yang terjadi pada instansi tersebut.
2. Variabel motivasi kerja pegawai pada Disperindag Karawang memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling tinggi, sesuai dengan hasil uji t. Jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Diharapkan bahwa Disperindag Karawang akan mempertahankan dan meningkatkan prinsip dan program kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai karena variabel motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja mereka, termasuk memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
2. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menjadi dasar bagi para peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel selain yang telah dimasukkan dalam penelitian saat ini. Ini disebabkan oleh pentingnya variabel independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2001. *Personnel and Human Resources Management*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organization and Motivation. The Basis for Productivity Improvement*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Human Resources Performance Evaluation*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. and Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management*. 10th edition. Jakarta: Fourth Edition.
- Nitisemito, Alex S, 1992. *Personnel Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Work Procedures and Work Productivity*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. and Effendi, S. 2008. *Survey Research Methods*. Nineteenth Printing. Jakarta: LP3S Library.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Theory, Questionnaires, and Human Resource Data Analysis (Research Practice)* Second Print. Yogyakarta: CAPS.
- Wulan, Lucky 2011. *Analysis of the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. (Study at the Department of Industry and Trade*