

STUDI MOTIVASI DAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PPMKP CIAWI

YUSRAL TAHIR

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian
Yusraltahir@pertanian.go.id

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of the work environment on employee performance and the indirect effect of mediating motivational variables. The sample in this study were 106 permanent employees of PPMKP Ciawi using the stratified proportional sampling method specification. The data analysis technique used is an analysis based on the Structural Equational Model (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that there is a direct positive and significant effect of the work environment on employee performance. From this research, it was also found that motivation significantly mediates the direct influence of the work environment on employee performance. The implication of the findings in this study is for the company to continue to take action regarding the importance of the Work Environment. Involving employees in making decisions will make employees feel more like they are part of the company. Always open opportunities for employees to show their potential, maintain good relations with fellow employees and superiors to create a conducive work environment and encourage work motivation.

Keyword: Work Environment, Employee Performance, Motivation

I. PENDAHULUAN

Perkembangan jaman dan kemajuan berbagai bidang saat ini semakin pesat dan semakin menuntut profesionalisme. Tuntutan ini berlaku pada segala bentuk organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. Sumber Daya Manusia merupakan aset pokok sebuah organisasi. Keberadaannya mutlak diperlukan dan sangat penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia adalah motor penggerak sumber daya lain dalam organisasi, sehingga seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia secara kuantitas, namun pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, atau dapat dikatakan juga bahwa pencapaian tujuan organisasi harus pula didukung oleh sumber daya manusia secara kualitas.

Organisasi yang didukung oleh kinerja yang maksimal dari sumber daya manusianya akan mempengaruhi hasil akhir atau keberhasilan organisasi tersebut baik secara internal maupun eksternal organisasi. Keberhasilan internal artinya semua sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat berjalan optimal sesuai dengan fungsinya. Selain itu sumber daya manusia dalam

organisasi tersebut merasa nyaman, aman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena adanya kepuasan atas pelayanan yang diberikan organisasi kepadanya baik secara moril maupun materiil. Oleh karenanya timbul dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja dan terbebani untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Keberhasilan secara eksternal artinya adanya pengakuan akan eksistensi organisasi di mata stakeholders atau masyarakat pada umumnya. Hal ini sering disebut dengan istilah kinerja organisasi. Uraian diatas cukup menggambarkan bahwa sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya, (Fahmi, 2011). Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja tidak begitu saja dapat diperoleh, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain adalah Gaya Kepemimpinan. Dalam mengoptimalkan fungsi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus memiliki cara dan gaya memimpin yang tepat, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil mendapat dukungan penuh dari seluruh lini organisasi dan dapat dijalankan sesuai dengan strategi yang ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang bekerja dalam satu kelompok kerja atau satu ruang kerja akan berdampak pada rasa nyaman tidaknya mereka melakukan pekerjaan. Hal ini juga menjadi faktor penting yang harus diperhitungkan untuk tujuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Menurut Nitisemito (2001), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Perusahaan atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam organisasi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2001).

Dari uraian tersebut menunjukkan betapa penting arti lingkungan kerja dalam mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai. Melalui motivasi yang terbangun karena adanya kepuasan dan kenyamanan pegawai selama bekerja, mendukung anggapan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Pernyataan ini mendukung pernyataan lain bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai bisa merasa nyaman untuk bekerja dan berekspresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja (Maya Agustin dan Victor P. K. Lengkong, 2015).

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan, penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu baik penelitian di Indonesia maupun di negara – negara lain. Beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya

penelitian dilakukan oleh Weol (2015) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Ling & Kairuri (2013) mengenai *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firm in the Technology Sector in Kenya* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja individu dengan informasi pekerjaan, pelatihan dan petunjuk lainnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai suatu rangkaian proses kegiatan yang dilakukan secara bertahap mulai dari perencanaan, penentuan fokus penelitian, obyek penelitian, waktu penelitian dan tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana untuk merepresentasikan informasi menggunakan angka-angka. Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan instrumen yang digunakan adalah dengan kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis menggunakan PLS. Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan, setelah itu barulah diberi simpulan dan saran

Penelitian ini sifatnya observatif dimana masing-masing variabel penelitian hanya diobservasi satu kali dan pengukuran variabel dilakukan saat itu juga, sehingga penelitian ini ekonomis dari segi waktu dan hasilnya langsung dapat diperoleh dengan cepat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di PPMKP Ciawi sebanyak 99 orang dan semuanya dijadikan sampel

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif menggunakan program SPSS Versi 23 dan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program digunakan *software* SmartPLS versi 2.0

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2011). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu validitas dan reabilitas variabel. Validitas dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi validitas. Semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,70 sehingga konstruk untuk semua variabel tidak ada yang dieliminasi dari model.

Sedangkan untuk kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel dibawah akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel *Composite Reliability* dan AVE

	AVE	Composite Reliability
KIN	0,8012	0,9557
LK	0,8110	0,9672
MOT	0,8186	0,9230

Sumber: Hasil Olah Data Output SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji

hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result *path coefficient (inner weight result)* Tabel berikut memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
LK -> KIN	0,1142	0,1163	0,0473	0,0473	3,1895
LK -> MOT	0,2238	0,2277	0,0437	0,0437	6,0749
MOT - > KIN	0,3040	0,3050	0,0507	0,0507	6,0771

Sumber: Hasil Olah Data

Penelitian ini memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari nilai bobot pengaruh langsung yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan tempat bekerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan beberapa ahli. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika pegawai merasa nyaman lingkungan kerjanya maka ia akan betah melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga akan tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) lingkungan kerja yang kondusif menjamin kesejahteraan Pegawai yang selalu akan memungkinkan mereka, mengarahkan diri dan mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Podsakoff dan McKenzie (1997) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen Pegawai. Hal ini konsisten dengan pendapat Sanny dan Kristanti (2012) yang menyatakan bahwa persepsi Pegawai tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja Pegawai, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Berikutnya hasil pengujian pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, artinya semakin baik Lingkungan Kerja akan mengakibatkan

semakin tinggi Motivasi Kerja. Begitu pula pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja juga positif dan signifikan, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja akan mengakibatkan semakin baik pula Kinerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang berimbas pada hasil kerja Pegawai (Sutrisno,2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para Pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para Pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, Pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi Pegawainya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Griffin, 2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan telaah empirik yang telah dilakukan oleh Wall (2003) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti ruang gerak dan pengaturan suhu ruangan sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Charboneau, et.al (2001) juga menguatkan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja fisik, motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa salah satu faktor yang memotivasi tim kerja teknik dalam bekerja ialah kondisi lingkungan kerja fisik terutama mengenai kondisi ruang gerak dalam ruangan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, penelitian Hedlund et al. (2010) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kinerja memiliki korelasi yang sangat erat. Kamarulzaman et al. (2011) juga menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kantor fisik dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku, persepsi dan produktivitas Pegawai.

Motivasi memiliki peran yang efektif sebagai mediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik memberikan kenyamanan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai yang berdampak pula terhadap peningkatan kinerja pegawai

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, serta Motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan Lembaga untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya di bagian kebersihan, karena dengan lingkungan yang bersih maka Pegawai akan merasa lebih nyaman dan kinerja Pegawai akan meningkat. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja ekstrinsik khususnya di bagian pemberian fasilitas – fasilitas yang diberikan lembaga untuk Pegawai. Dengan diberikannya banyak fasilitas – fasilitas tambahan akan mendorong Pegawai untuk bekerja lebih baik.

Bagi peneliti lain Diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya seperti kepuasan kerja (job satisfaction) yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja Pegawai sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio, Dong I. Jung, Yair Berson. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*.
- Charbonneau Danielle, Barling Julian and Kelloway E. Kevin. 2001. Transformational Leadership, Work Environment, and Sports Performance: The Mediating Role of Motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31, No.7, pp. 1521-1534
- Dyke, Andrew, Carolyn J. Heinrich, Peter R. Mueser, Kenneth R. Troske, and Kyung-Seong Jeon. 2006. The effects of welfare-to-work program activities on labor market outcomes. *Journal of Labor Economics* 24, no. 3: 567-607.
- Ferber, Marianne A., and Jane Waldfogel. 1998. The long-term consequences of employee performance. *Monthly Labor Review* 121, no. 5: 3-12.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Husein Umar. Cetakan Kedua
- Hedlund Ann. Mattias Åteg. Ing-Marie Andersson. Gunnar Rosén. 2010. Assessing Motivation for Work Environment Improvements: Internal Consistency, Reliability and Factorial Structure'. *International Journal of Safety Research*.
- Gani, Achmad. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Revitalisasi*. 1(1) 223-232
- Ghozali, Imam, 2011, Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 Manajemen Persoalia. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV.Afabeta
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta : Salemba Empat
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sudjana, Nana. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Podsakoff, P. And Mackenzie, S.B.1997. OCB: The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*.