

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

M. Agil Saputra*)
Budi Wahono**)
M.Khoirul ABS***)

Email : Sagil0407@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The work environment is the situation around the workplace both physically and non-physically which can give the impression of being pleasant, secure, reassuring and the impression of being at home/at ease at work and so on. Observations made by researchers at the Monta District Office, Bima Regency, show that some of the performance of employees at this office is not fully in accordance with what is expected by the organization in general. Dealing with such complex tasks, functions and authorities, the office should need human resources who have high performance at work

The research approach used in this study is to use an associative approach. The results showed that: 1. Work motivation and work environment simultaneously influence employee performance at the Monta District Office, Bima Regency 2. Work motivation influences employee performance at the Monta District Office, Bima Regency 3. The work environment influences employee performance at the Monta District Office Bima district

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidaklah lepas dari berbagai organisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Sebagian besar waktu manusia dihabiskan baik sebagai anggota dari organisasi kerja, sekolah, sosial, negara, dan lain sebagainya. Di era globalisasi sekarang ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan prosedur saja, tetapi organisasi dibentuk oleh manusia dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat tetap bertahan jika orang-orang di dalamnya berinteraksi satu dengan yang lain untuk berfungsi agar tujuan tercapai. Disinilah kunci organisasi untuk dapat bertumbuh, berkembang dan bertahan, yaitu sumber daya manusia.

Dalam menghadapi era baru ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang kuat menjadi suatu keharusan yang tidak dapat disangkal. Saat ini, organisasi atau perusahaan harus siap untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks dengan beragam tantangan dalam intensitas dan cakupannya, yang mungkin belum pernah mereka alami sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki individu yang tangguh, yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi. Mereka juga harus dapat berinovasi dengan cara-cara baru, menggunakan kecakapan dan keterampilan mereka secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi

Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (ability), lingkungan kerja (work environment) dan motivasi (motivation) Griffin dalam Hidayat (2015) Di sini peneliti akan berfokus pada dua hal saja yaitu lingkungan kerja dan motivasi Keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kinerja individu-individu ini menjadi faktor penentu apakah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak. Seiring dengan perkembangan dan tuntutan era saat ini, kinerja yang tinggi menjadi sangat krusial bagi kelangsungan dan kemajuan organisasi.

Peran manusia sebagai variabel penting dalam mencapai kinerja yang tinggi di dalam organisasi menjadi kunci sukses. Meskipun teknologi dan sistem dapat memberikan dukungan, namun akhirnya, keberhasilan usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku dan kualitas kerja manusia yang melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Kualitas dan keterampilan individu, motivasi, tingkat komitmen, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah beberapa faktor manusia yang berperan dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat berkinerja dengan maksimal.

Dalam dunia yang semakin kompleks dan dinamis, kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam meraih kinerja yang tinggi di organisasi adalah hal yang krusial dan tidak boleh diabaikan. Dengan fokus pada pengembangan dan pemanfaatan potensi manusia, organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi pemerintah. Sumber daya manusia yang terampil, berprestasi, dan termotivasi adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan kinerja yang lebih baik.

Pegawai memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas. Dengan menjadi aset utama, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian serius terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan bekerja lebih rajin dan bersemangat untuk mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas pegawai.

Sebaliknya, jika motivasi rendah, pegawai mungkin kurang bersemangat dan mudah menyerah, sehingga kinerja mereka akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai, baik melalui insentif, pengakuan atas prestasi, atau peluang pengembangan karir.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pendekatan yang holistik, termasuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menjaga motivasi pegawai tetap tinggi dan memberikan perhatian serius terhadap kebutuhan dan perkembangan mereka, organisasi pemerintah dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau meraih sukses. Ini adalah dorongan batin atau keinginan yang memotivasi individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.

Pengertian motivasi menurut Fillmore H. Stanford juga menekankan bahwa motivasi adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi perilaku manusia, mendorong mereka ke arah tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri

individu yang menggerakkan mereka untuk bergerak maju dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat beragam bentuknya dan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor internal seperti nilai-nilai pribadi, keinginan, ambisi, dan kepuasan pribadi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, faktor eksternal seperti pengakuan, pujian, insentif, dan dorongan dari lingkungan sekitar juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang.

Dengan memahami pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan, individu dapat memanfaatkan dorongan batin mereka untuk menghadapi tantangan, mengatasi rintangan, dan mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan. Pemahaman tentang motivasi juga relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, di mana peran manajemen adalah menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Satu hal ini dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai dalam hal menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut beberapa karyawan, motivasi yang diberikan cukup bagus dan berhasil tetapi hanya bagi pegawai yang mendapatkan upah lebih besar dan insentif lebih banyak, juga pegawai lama. Hasil wawancara awal dikatakan bahwa cukup untuk mendukung kualitas mereka bekerja dan mencapai target yang diinginkan apalagi dengan bonus tahunan atau tunjangan hari raya. Sementara pegawai baru mengatakan hal ini menjadi suatu kesenjangan atau ketidakseimbangan di dalam menciptakan kinerja yang diharapkan karena upah yang mereka dapatkan tidak sebanding atau jauh berbeda dengan pegawai lama. Untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan menjadi pegawai tetap belum tentu bisa secepat yang dibayangkan, yang selayaknya tidak boleh ada perbedaan. Sesuai dengan standar inilah yang menimbulkan hasil kinerja pegawai rata-rata belum memuaskan, target atau pendapatan perusahaan belum stabil, dan selalu naik-turun di setiap bulannya.

Menurut Armstrong dan Baron dikutip dalam Ernanda dkk (2010) dikatakan bahwa “kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki karakteristik kerja pegawai yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu”.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis di dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja, seperti yang didefinisikan oleh Ernest J. McCormick, dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang positif dari pegawai terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik.

Dalam aspek fisik, organisasi harus menciptakan tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan lingkungan, serta fasilitas-fasilitas yang mendukung kesehatan dan kenyamanan pegawai. Hal ini dapat membuat pegawai merasa betah dan nyaman dalam bekerja.

Sementara itu, aspek non-fisik seperti kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan juga berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan hubungan yang positif di antara semua anggota organisasi.

Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan menenangkan, pegawai dapat merasa termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan semangat dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, organisasi

dapat mencapai tujuan dan perkembangan yang lebih baik, serta memberikan kontribusi positif bagi kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kabupaten Bima berada di provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki 18 kecamatan yang terdiri dari kecamatan Ambalawi, Belo, Bolo, Donggo, Lambitu, Lambu, Langgudu, Mada Pangga, Monta, Palibelo, Parado, Sanggar, Sape, Soromandi, Tambora, Wawo, Wera, Woha.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor kecamatan monta Kabupaten Bima menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka seharusnya dalam kantor membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Juliandi (2013, hal.14) asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel Lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima Penelitian ini dilaksanakan pada awal Februari 2022 pada kegiatan ini peneliti melakukan observasi awal . Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan Monta yang berjumlah 37 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 37 Orang

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan observasi, kuisioner, wawancara, dan dokumentasi Kuisioner

Metode ini adalah analisis deskriptif yang dimana untuk menggunakan dalam mengidentifikasi gambaran kondisi variabel yang dimana akan diuji pada setiap hipotesis. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen mampu digunakan dalam kinerja pegawai(Y), sedangkan variabel independen adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2).

Uji F (Simultan) Koefisien determinasi adalah pengukuran yang di lakukan terhadap kesesuaian dalam melakukan ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data yang dimana data tersebut adalah data sampel. Uji t di gunakan dalam menguji signifikansi antara hubungan X dan Y apakah variabel X1, X2, X3 (motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan) yang dimana betul-betul dapat mempengaruhi terhadap variabel Y (kinerja karyawan) scara terpisah atau persial

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima dengan nilai hitung sebesar 0,603 dengan nilai signifikan 0.548 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.548 sehingga H_0 ditolak. Dalam hal ini membuktikan bahwa motivasi yang sudah diterapkan oleh Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima sudah terlaksana dengan efektif.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Karyoto dalam Hendriko (2019) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan monta kabupaten bima

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima dengan nilai hitung sebesar 0.693 dengan nilai signifikan 0.493 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.493 sehingga H_0 ditolak. Dalam hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima sudah terlaksana dengan efektif.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti dalam Novriani dkk (2021) Menurut Mangkunegara dalam Novriani dkk (2021) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render dalam Novriani dkk (2021) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para pegawai bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri

3. Pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja kantor kecamatan monta kabupaten bima.

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima. $1.540 > F_{0,365}$ dengan nilai signifikan $0.697 < 0.05$ (α), sehingga dengan demikian dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan, Monta Kabupaten Bima, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

Saran

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pihak kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima bahwa variabel motivasi benar benar besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Selain itu diharapkan kepada pihak kecamatan monta Kabupaten Bima juga memperhatikan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, Disarankan pemimpin atau atasan harus dapat memperhatikan lingkungan sekitar dan memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja pegawaidan mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap kinerjanya, Bagi Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima dalam penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja pegawaisehingga dapat di lakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima agar menciptakan tujuan kantor yang sudah di tentukan.

Referensi

- Hendriko, Rimelvi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
- Ivan, Herry, Nathanael Sitompul, and S R I Fatmawati. 2020. "S 190 (2): 190– 99. Kinerja, Terhadap, Pegawai Pada, P T Bank, Rakyat Indonesia, and Muhammad Awaluddin. 2012. "1) 2) 1) 2)," 1–11.
- Kinerja, Terhadap, Pegawai Pt, and Fastfood Indonesia. 2020. "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)" 4 (7): 1074–87.
- Rohendi, Eek. n.d. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi Pendahuluan Kerangka Pemikiran."
- Sinaga, Dearma Sariyani. 2020. "KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN" 9: 52–63.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1 (2): 191–98. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Sihaloho, Ronal Donra. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN : " 9: 273– 81.
- Sinaga, Dearma Sariyani. 2020. "KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN" 9: 52–63.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susanto, Heru. (2013). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Studi Pada Balai Penelitian dan

Pengembangan Agama Semarang). FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sriwijaya, P T, Dinamika Perkasa, and D I Surabaya. 2021. “JURNAL EKONOMI” 4 (1): 16–26.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-16, Bandung: Alfabeta.

Yusuf Hamali, Arif. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru

M. Agil Saputra*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M.Khoirul ABS***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma