

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN ACEH TAMIANG

Shinta Maysari^{1*}, Syardiansah², Muhammad Rizqi Zati³

^{1*,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa, Aceh 24416
e-mail: shintamaysari@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di BPBD Aceh Tamiang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pegawai dalam penelitian ini adalah 32 pegawai BPBD Aceh Tamiang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan $Y = 0,998 + 0,468X_1 + 0,358X_2$. Konstanta bernilai 0,998 merupakan nilai kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan (tetap). Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 52% terhadap kinerja, sementara sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja dan pelatihan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to find out how the performance of employees at BPBD Aceh Tamiang is influenced by the work environment and work motivation. The employees in this study were 32 BPBD Aceh Tamiang employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. The results of this study show $Y = 0.998 + 0.468X_1 + 0.358X_2$. The constant worth 0.998 is the value of employee performance on the work environment variable and work motivation has a constant (fixed) value. Based on the results of the t test, work environment and work motivation have a significant effect on performance. The results of the F test indicate that the variables of work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on performance. The results of the coefficient of determination of work environment variables and work motivation contributed 52% to performance, while the remaining 48% was influenced by other variables not examined such as job satisfaction and job training.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance.

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kinerja suatu perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya. Akibatnya, kinerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau tim organisasi dalam jumlah waktu tertentu.

Menurut data yang didapat peneliti di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh Tamiang, terkait fenomena yang terlihat di lokasi penelitian. Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai di perusahaan ini menurun, beberapa di antaranya yang ada hubungannya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Semuanya baik fisik maupun tidak berwujud di tempat kerja, yang berpotensi mempengaruhi pegawai dianggap sebagai lingkungan kerja (Ariani dkk, 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah metode kerja seseorang, lingkungan sekitar tempat dia bekerja, alat dan bahan yang dia gunakan, dan pengaturan kerja yang dia buat baik secara individu maupun kolektif membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan. Jika lingkungan kerja perusahaan memadai dan baik, dapat meningkatkan produktivitas dan membantu bisnis berhasil. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Syardiansah, dkk, 2018). Di lokasi ini didapatkan kecanggungan pegawai dengan atasan dan dengan rekan kerja, inilah yang menghalangi mereka untuk berinteraksi satu sama lain, sehingga mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah dan Utami (2019) menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan pegawai yang termotivasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi perusahaan dikatakan termotivasi dalam bekerja. (Santoso dkk, 2019). Sedangkan menurut Winardi (2016) motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang dimiliki dan dapat dikembangkan oleh manusia melalui sarana internal atau eksternal. Motivasi eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berdasarkan hasil penelitian oleh Syardiansah, dkk (2021). Kekuasaan terutama didasarkan pada imbalan finansial dan non-finansial, yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja. Hal lain yang peneliti dapatkan adalah motivasi kerjanya yang rendah sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana pemberian motivasi kepada pegawai BPBD Aceh Tamiang dimana di saat peneliti melakukan penelitian masih banyak pegawai yang menghabiskan waktunya dengan bersantai dan mengobrol sesama pegawai.

Kinerja adalah setiap orang menunjukkan perilaku nyata melalui prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Lia, 2015). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, perusahaan akan menghadapi tantangan jika pekerjaan pegawai tidak secara efektif memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pada konsentrasi Ilmu Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Tamiang yang beralamat di Kebun Tanah Terban, Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh 24456, menjadi lokasi penelitian ini.

2.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 32 orang dimana seluruhnya merupakan pegawai BPBD Aceh

Tamiang. Peneliti menggunakan *non-probability sampling*, yang juga dikenal sebagai *sampling jenuh*. *Non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2015). Sampelnya adalah seluruh populasi yang terdapat di BPBD Aceh Tamiang. Maka, 32 orang inilah yang digunakan sebagai sampel di penelitian ini.

2.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (Priyatno, 2017). Dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Model yang digunakan pada analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X1 = Lingkungan kerja
- X2 = Motivasi kerja
- A = Konstanta
- B = Koefisien Regresi

Teknik analisis berikut digunakan untuk menguji hipotesis:

1. Uji t
Uji t dipergunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel dependen secara bermasing-masing berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel independen (Priyatno, 2017).
Kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah:
 - a. $H_0 : b_1 = 0$ Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
 $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
 - b. $H_0 : b_2 = 0$ Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.
 $H_a : b_2 \neq 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.Dasar pengambilan keputusan:
 - a. H_0 diterima jika $t_{sig} > \alpha$ 5% (0,05)
 - b. H_a diterima jika $t_{sig} < \alpha$ 5% (0,05)
2. Uji F
Uji F digunakan untuk menguji secara silmultan adakah pengaruh signifikan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2017).
Kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah:
 - a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ secara silmultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.
 - b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ secara silmultan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.Dasar pengambilan keputusan:
 - a. H_0 diterima jika $F_{sig} > \alpha$ 5% (0,05)
 - b. H_a diterima jika $F_{sig} < \alpha$ 5% (0,05)
3. Koefisien determinasi (R^2)
Koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan (Priyatno, 2017). Koefisien determinasi dapat berkisar antara 0 sampai 1. Pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat lebih kecil bila mendekati 0 daripada bila mendekati 1, dan sebaliknya berlaku bila mendekati 1.

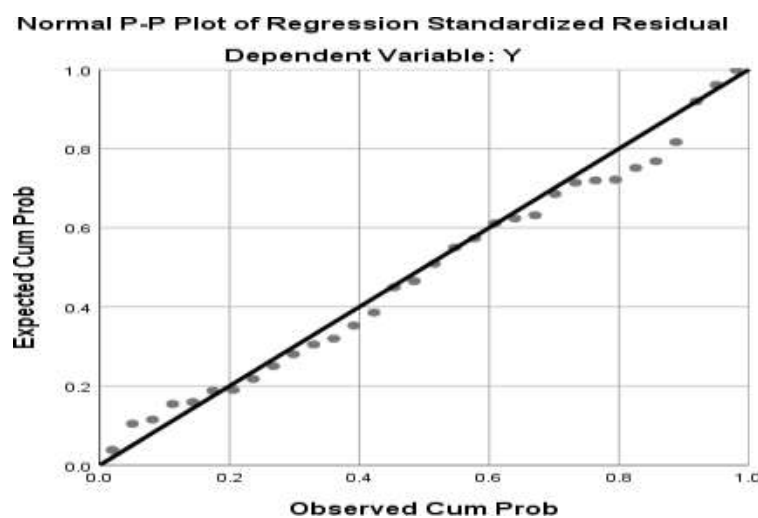
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Model yang baik mempunyai residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi dengan distribusi normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik yang dapat diuji secara statistik.

Dilihat dari gambar 1, sangat terlihat bahwa tampilan outline hasil adalah diagram plot dimana grafik tersebut memberikan contoh penyampaian informasi yang menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti setelah garis miring, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

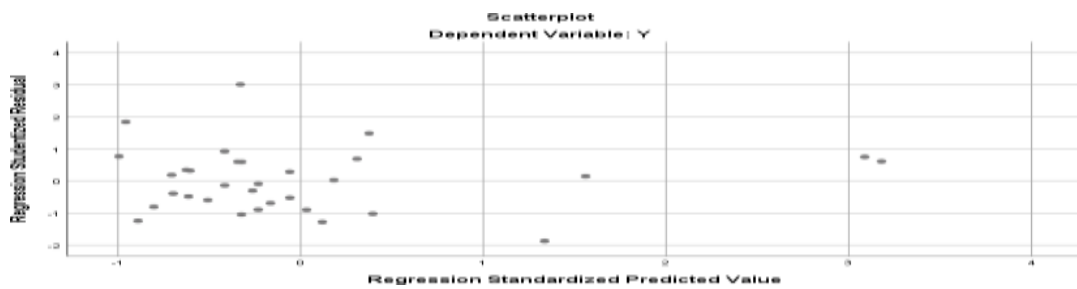
Gambar 1. Grafik Normal P-plot Uji Normalitas

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan variabel dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain terjadi dalam model regresi. Model regresi dengan homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas yang baik (Ghozali, 2018). Berikut dasar-dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Apabila terdapat contoh yang pasti, seperti bintang-bintang yang membentuk contoh standar tertentu (bergelombang, melebar kemudian dibatasi), maka pada titik tersebut menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Dalam hal tidak ada contoh yang masuk akal, dan fokus menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada hub Y, maka pada titik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa menurut pendekatan grafis, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Gambar 2. Grafik *Scatterplots* Uji Heterokedastisitas

3.1.3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara semua variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), model regresi bebas multikolinearitas memiliki toleransi yang mendekati 1. Tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai VIF turun di bawah batas VIF 10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,895	1,117
	Motivasi Kerja	,895	1,117

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Dari tabel diatas nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X1) = 0,895, motivasi kerja (X2) = 0,895. Sementara itu nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) = 1,117, motivasi kerja (X2) = 1,117 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas.

3.1.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,998	,640		1,560	,130
Lingkungan Kerja	,468	,122	,505	3,849	,001
Motivasi Kerja	,358	,116	,406	3,090	,004

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,998 + 0,468 X_1 + 0,358 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Arti dari model persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 0,998 mengandung arti bahwa kinerja (Y) apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai tetap.

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Artinya jika lingkungan kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang akan meningkat sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,358. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika motivasi kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang akan meningkat sebesar 0,358 dengan asumsi variabel lain tetap.

3.1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 3 mengungkapkan sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi pegawai mempengaruhi kinerja.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,553	,522	,25264

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,522 atau sebesar 52% hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang. Sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan pelatihan kerja.

3.1.6 Hasil Pembuktian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Berikut penjelasan hasil uji t:

1. Hasil nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 > 0,05 dengan nilai sebesar 3,849 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang.
2. Hasil nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,004 > 0,05 dengan nilai sebesar 3,090 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang.

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.285	2	1.143	17.902	.000 ^a
	Residual	1.851	29	.064		
	Total	4.136	31			

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Hasil uji F dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Dengan demikian faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

3.1.7 Pembahasan

3.1.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh

Tamiang. Hal ini ditunjukkan nilai t_{sig} lebih kecil dari alpha sebesar ($0,001 < 0,005$) yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, dengan demikian faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang. Artinya responden berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nabawi (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”.

3.1.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang. Hal ini di tunjukkan nilai t_{sig} lebih kecil dari alpha sebesar ($0,004 < 0,005$) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan demikian faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang. Artinya responden berpendapat bahwa pemberian motivasi sangat dibutuhkan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sesuai dengan Mahmuddin (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai $R Square$ sebesar 0,522 atau sebesar 52%, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Aceh Tamiang dan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang belum diteliti seperti kepuasan kerja dan pelatihan kerja.

4.2 Saran

Penelitian ini memberikan beberapa saran antara lain:

1. Upaya peningkatan kinerja pegawai, seperti bersikap transparan dengan atasan dan pegawai, mengembangkan hubungan persaudaraan dengan rekan kerja, dan mengamati kondisi lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan motivasi kepada pegawai agar semangat dalam bekerja dan peka terhadap rekan kerja untuk secepatnya membantu pekerjaannya agar cepat selesai
3. Mengingat variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, diharapkan peneliti tambahan akan menggunakan variabel-variabel selain lingkungan kerja dan motivasi kerja.

REFERENSI

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *DIMENSI*, 9(1), 74-86.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lia, Cahya. (2015). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada AKB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:
- Priyatno, Rosda. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi Publisher.
- Santosa, E. B., Trivena, S.M., Fiernangningsih, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departement Store Malang Town Square. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syardiansah. Zati, M. R. Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*. 17(2), 46-55.
- Syardiansah. Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 194-203.
- Syardiansah. Dewi, M. Lestari, I. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang. *Jurnal Niagawan*. 7(3), 144-152.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.