

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG

Husna Purnama⁽¹⁾, Meilinda Safitri⁽²⁾, Mira Agustina⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

husna.purnama@fe.saburai.ac.id, meilindasafitridian@gmail.com, miraagustina3131@gmail.com

Abstrak.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, beberapa sarana penunjang pekerjaan menghambat penyelesaian pekerjaan terlihat dari beberapa fasilitas ruangan kerja tidak berfungsi secara optimal kemudian dari segi kenyamanan kerja, hal tersebut menjadikan pegawai merasa tidak nyaman dan mengulur pekerjaan. Rendahnya Motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta peraturan yang ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh Lingkungan Kerja yang masih belum optimal fungsinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari jumlah responden pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah 87 orang. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan analisa kuantitatif diperoleh Uji Hipotesis parsial melalui uji f (test) di peroleh nilai f_{hitung} antara Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) sebesar = 9,723 dan f_{hitung} 9,723 > 1,987. Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah $Y = 10,604 + 0,453X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,453 point. Kontribusi (*R Square*) sebesar 0,527 berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain. memberikan pengaruh dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kerja, Lingkungan, Motivasi, Regresi

Abstract.

The work environment is not supportive, some supporting facilities work hampering the completion of the work can be seen from a number of workspace facilities not functioning optimally then in terms of work comfort, it makes employees feel uncomfortable and stalling work. This is caused by the influence of the Work Environment that is still not functioning optimally. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the work motivation of employees of the Department of Highways and Construction of Lampung Province. The sample in this study consisted of 87 respondents from the Department of Highways and Construction of the Lampung Province 87 people. The analytical method used was the simple linear regression method. Based on quantitative analysis, partial Hypothesis Tests obtained through the f (test) test obtained f_{count} between the Work Environment (X) and Work Motivation (Y) = 9.723 and f_{count} 9.723 > 1.987. The regression equation between the Work Environment variable (X) and the Work Motivation variable (Y) is $Y = 10.604 + 0.453X$, which means that every one point increase from the Work Environment variable will be followed by the Work Motivation Variable by 0.453 points. Contribution (*R Square*) of 0.527 means that the Work Environment influences the Employee Work Motivation by 52.7%, while the rest is determined by other variables.

Keywords: Environment, Motivation, Regression, Work

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi harus mampu mengelola sumber daya yang

dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia

dibandingkan dalam masalah sumber daya ekonomi lainnya, sebab mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya teknis.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.(Yoeyong Rahsel, 2018)

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap lingkungan kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki prestasi kerja yang tinggi.(Amalia et al., 2016)

Pimpinan suatu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karena pegawai memerlukan motivasi untuk meningkatkan pekerjaannya salah satu faktornya adalah lingkungan kerja (Prakoso, 2014). Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.(Josephine & Harjanti, 2017)

Menurut Rahmawanti dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan

akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.(Rahmawanti, 2014)

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rusti Mawa Praci dkk. bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Daima Padang sebesar 27,0% dengan sig.0,000.(PRACI, 2017).Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru.(Eliyanto, 2018). Hasil penelitian lain menunjukan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK.(Josiah et al., 2019).

Dengan demikian dari uraian penelitian tersebut bahwa lingkungan berpengaruh pada motivasi dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja yang membuat karyawan lebih berprestasi. Pada penelitian yang peneliti teliti akan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang peneliti lakukan ini lebih terfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas dan Bina Kontruksi Provinsi Bandar Lampung.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung merupakan perangkat daerah yang melakukan perbaikan dan penyediaan infrastruktur jalan, jembatan dan konstruksi disetiap sektor.Sumber daya manusia di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung juga harus memiliki motivasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin dalam membangun infrastruktur daerah.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam menjalankan peran dan fungsinya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut,Dinas Bina Marga dan Bina

Konstruksi berusaha meningkatkan kinerja dalam hal pelayanan. Secara umum, pelayanan yang ada selama ini dirasa belum optimal. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan rendahnya motivasi kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dapat dikatakan masih kurang baik. Terlihat dari Penerangan yang kurang, kondisi udara yang kurang sejuk di setiap ruangan, hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi secara optimal dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruangan. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan, dekorasi ruangan yang tidak mendukung banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja bahkan dibawah meja kerja, kondisi ini membuat pegawai kurang nyaman.

Kondisi ruang kerja yang panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Kondisi yang belum ideal masih ada antara lain Lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan serta hanya menunggu perintah atasan. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi serta kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas terlihat masih dirasakan kurang baiknya lingkungan kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dan hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah tidak adanya kesenangan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung".

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

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 (Sidanti, 2015). Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. (Lestari, 2016)

Menurut Sedarmayanti mendefinisikan "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Suratman Hadi, 2019). Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari pegawainya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung". lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, etaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.(Sedarmayanti, 2017)

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat dicapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang di uraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat bekerja
5. Kebisingan ditempat kerja.
6. Tata warna ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
- 8.Keamanan di tempat kerja. (Sedarmayanti, 2017)

Motivasi Kerja

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.(Setiawan, 2015)

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.(Setiawan, 2015)

Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Pentingnya motivasi karena dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi karyawan nmanajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Menurut Pramestimotivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi ini ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Pramesti, 2017)

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Terdapat tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), motif kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Setiap orang pasti menginginkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan tempat kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan merasakan kemajuan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. (3) kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak dalam upaya mencapai suatu kekuasaan. (Rianto, 2018)

Tujuan motivasi adalah menyangkut seorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya. Seorang bawahan mungkin melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik itu adalah keinginan perusahaan. (Fachreza et al., 2018)

Adapun kemungkinan seseorang karyawan tidak baik menjalankan tugasnya. Mengapa hal ini sampai terjadi, maka perusahaan harus mengetahui penyebab-penyebabnya. Mungkin ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tetapi ada juga kemungkinan ia tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Dinas Bina Marga dan Bina

Konstruksi Provinsi Lampung beralamat Jl. Z.A Pagar Alam Km 11 Rajabasa Bandar Lampung memiliki 174 pegawai, Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
2. Data Sekunder yaitu dalam penelitian ini data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data tentang jumlah pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Data sekunder merupakan data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal – jurnal, majalah – majalah, maupun penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Studi Lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke objek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Interview, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis .

Teknik Sampel

Sampel penelitian harus benar – benar mencerminkan kondisi riil populasi

yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. (Sugiyono, 2014)

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sample sebesar 10 sd 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Jumlah pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebanyak 174 orang, jadi responden yang diambil sebanyak 87 orang. (Arikunto, 2012)

Metode Analisis

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif digunakan sebagai metode untuk menganalisa permasalahan berdasarkan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia. Dalam metode ini juga menganalisa masalah dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan kerja (X) dan variabel depend yaitu Motivasi kerja (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengatasi pengaruh yang terjadi diantara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Bina

Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Rumus persamaan Regresi Linear Sederhana untuk menentukan persamaan regresi linear sederhana X

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Lingkungan kerja

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Dalam analisis kualitatif di uraikan distribusi frekuensi hasil penelitian kedalam bentuk tabel kemudian di interpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pernyataan yang diajukan tentang

Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 8 pernyataan. Hasil olah data diperoleh skor nilai terendah 13 dan tertinggi 40. Hasil penelitian variabel Motivasi Kerja terdiri dari 8 pernyataan. Hasil olah data diperoleh skor nilai terendah 11 dan tertinggi 30. Variabel Penelitian terdiri dari satu variabel dependent yaitu Lingkungan Kerja (X) dan satu variabel independent yaitu Motivasi kerja (Y). Jumlah Objek Penelitian yang di analisis sebanyak 87 responden yang akan diuraikan selanjutnya menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

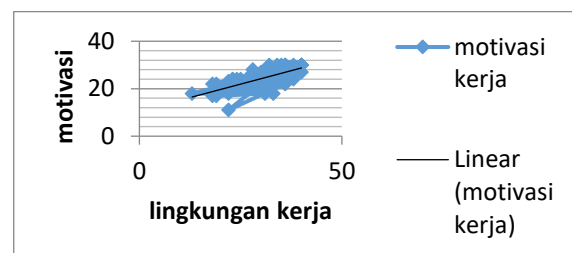
Analisis Kuantitatif

Uji validitas ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pernyataan pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan suatu alat pengukur dikatakan reliabel (andal) adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran secara ajeg sesuai dengan apa yang telah di ukurnya san sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (*consistency*).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk setiap pernyataan variabel Lingkungan Kerja tertinggi adalah sebesar 0,671 dan terendah adalah sebesar 0,378. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan jumlah n sebesar 70 , diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,2491, maka setiap pernyataan pada Lingkungan Kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah sample (*N of Cases*) sebanyak 70 Responden dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) sebanyak 8, diperoleh alpa total sebesar 0,832. Dari 8 item pernyataan nilai

cronbach's alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 8 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk setiap pernyataan variabel Motivasi Kerja tertinggi adalah sebesar 0,461 dan terendah adalah sebesar 0,359. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan jumlah n sebesar 70, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,2491, maka setiap pernyataan pada Motivasi Kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Motivasi Kerja dengan jumlah sample (*N of Cases*) sebanyak 70 Responden dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) sebanyak 6, diperoleh alpa total sebesar 0,728. Dari 6 item pernyataan nilai *cronbach's alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 6 item pernyataan lebih besar dari 0,60.



Gambar 1. Model Disfesifikasikan

Asumsi dapat di lihat dari Gambar 1. merupakan asumsi pertama yang harus dipenuhi oleh peneliti. Maksud dari model disfesifikasikan dengan benar adalah bahwa model regresi tersebut dirancang dengan benar oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena model regresi yang dirancang berhubungan dengan konsep teoritis dari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,554 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes

normalitas pada penelitian ini adalah data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui untuk nilai $DW = 1,851$ dibandingkan dengan nilai table signiofikansi 5% (0,05) dengan jumlah sample 87 dan jumlah variable independent 1 ($K=1$) = 1,87 sehingga didapatkan hasil dU dari table $DW = 1,6745$. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari ($4-dU$) = $4 - 1,6745 = 2,3255$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Berdasarkan Hasil uji anova atau F test didapat nilai $F_{hitung} = 94.545$. dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dengan demikian maka hipotesis menyatakan :Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah $Y = 10,604 + 0,453X$, yang artinya setiap kenaikan 1 point dari pada variable lingkungan kerja (X) akan diikuti oleh naiknya variable motivasi kerja pegawai (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,453 point.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,726^2 = 0,527 = 0,527 \times 100\% = 52,7\%$ dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel motivasi kerja (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan olehfaktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.Sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang efektivitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Bahwa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah

lingkungan kerja. Pada penelitian yang peneliti ini dari perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam Kategori baik. dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel motivasi kerja (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan olehfaktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.

Interpretasi Ekonomi

Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah $Y = 10,604 + 0,453X$, yang artinya setiap kenaikan 1 point dari pada variable lingkungan kerja (X) akan diikuti oleh naiknya variable motivasi kerja pegawai (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,453 point.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,726^2 = 0,527 = 0,527 \times 100\% = 52,7\%$ dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel motivasi kerja (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan olehfaktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rayka membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan.(Prakoso, 2014).sesuai dengan teori tentang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki prestasi kerja yang tinggi.(Amalia et al., 2016).Untuk itu agar memiliki prestasi tinggi pegawai hendaknya memiliki motivasi yang berpengaruh dengan motivasi salah satunya adalah lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7 %, sedangkan sisanya sebanyak 47,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan dalam organisasi hendaknya mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan demi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik serta memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kerja pegawai sehingga tujuan, visi, serta misi organisasi dapat tercapai dengan baik dan optimal.

Yang harus diperhatikan adalah mengenai fasilitas dan tata letak kantor, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, agar kesehatan dan kenyamanan dapat terjaga sehingga dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai Pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Akan tetapi hasil perhitungan koefisien Determinasi membuktikan bahwa masih terdapat factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu hendaknya meneruskan penelitian kembali terhadap faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *10(2)*, 119–127.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*.
- Josiah, T., Novalia, & Wuandari, A. U. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(No 2), 9 15.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2016. *Skripsi*. File:///D:/Ms Word/Research Metode/Simamora (2004346) - 2016 - Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas.Pdf
- Praci, R. M.(2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang*.
- Prakoso, R. D. (2014). *Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*. 14(2), 1–10.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses Dan Arti Penting Dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*.
- Rahmawanti, N. P.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(*Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2), 1–9.
- Rianto, A. (2018). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Setiawan, K. C. (2015). Art-05-Fig3. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Oramesti*, M. W. 2017. Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>
- Yoeyong. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Madrasah3*, 169–181.