PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PSTNT – BATAN (PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI NUKLIR TERAPAN – BADAN TENAGA NUKLIR) BANDUNG

Sarah Arimbi Rosana[(1)]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114, Bandung
E-mail : saraharimbi@gmail.com

ABSTRAK

The human resources are expected by the organization to give positive contribution to all agency activities in achieving its goals, each employee is expected to have high work motivation so that later will be improve performance. The problem in this research is motivation to have a very important role,the employee who has a high motivation will give positive impact to the institution, so that the purpose of the institution, work environment is also very important for the employees, because of the comfortable working environment and facilities that will improve the performance employees. the problems in this research is how the motivation is work in the PSTNT - BATAN Bandung, how the work area environment on PSTNT - BATAN Bandung and how the performance of employees at PSTNT - BATAN Bandung, how much influence the work motivation and work environment toward employee performance. The method of analysis in this study using descriptive and verification analysis consisting of census analysis.The results concluded that the worker motivation and the worker environment have a significant effect towards employee performance. Work motivation is dominant influenced by the need of work environment appreciation influenced by dominant facility, while employee performance is influenced by cooperation. The result of the research also concluded that work motivation has more significant effect on employee performance compared to the work environment towards employee performance at PSTNT - BATAN Bandung.

Keywords: Motivation of work , Physical work environment , Employee performance

PENDAHULUAN

Kenyataanya kemajuan dan perkembangan yang disebakan oleh semakin meningkatnya kebutuhan manusia, tentunya tidak terlepas dari semakin banyaknya pemanfaatan suatu sumber energi yang membantu dalam perkembangan dan kemajuan tersebut Karena jaman yang terus berkembang banyak dilakukannya penelitian – penelitian pemanfatan sumber daya energi lain atau yang bersifat alterative demi mencegah keterbatasan energi – energi yang sudah ada. Salah satu contoh yang dapat diambil yaitu pemanfaatan sumber energi nuklir. Walaupun sejenak terdengar berbahaya, namun nuklir juga bisa menghasilkan sesuatu yang baik bagi manusia apabila dimanfaatkan dengan cara yang baik dan benar.

Instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan pegawai dapat tercapai dengan baik. Namun, kinerja sendiri masih merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak pimpinan pegawai, karena itu pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi pegawai menurun untuk menjalankan tugas tepat waktu, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Danang (2012: 191) “Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Menurut Hasibuan (2008; 148) menyatakan bahwa:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Kebetuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Lingkungan kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Ruchi (Leblebici, 2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :Perluasan Produk

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna

5. Kelembaban udara

Kinerja pegawai

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan Rivai dan basri (2005:14). Menurut Mangkunegara (2002) yang dijadikan sebagai indikator kinerja adalah sebagai berikut**:**

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.573 sementara untuk bX_1 sebesar 0.567 dan bX_2 sebesar 0.131, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 1.573 + 0.567X_1 + 0.131X_2 + \varepsilon}$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.573 artinya jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai 1.573.

Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja sebesar 0.567 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.567.

Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.131 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.131.

UJI ASUMSI KLASIK
Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan kuisioner diatas dapat disimpulkan data tersebar disekeliling garis lurus dan nilai signifikansi 0.374 > 0.05, bahwa hasil kuisioner yang diolah memiliki distribusi normal untuk dijadikan suatu alat uji secara statistik untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti..

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel:

1. Nilai Tolerance Motivasi Kerja , 0,121>0,10
2. Nilai Tolerance Lingkungan Kerja , 0,121>0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel motivasi kerja , 8,164 < 10
2. VIF variabel lingkungan kerja, 8,164 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, bahwa diantara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda..

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variable dependen dengan variable independen.

ANALISIS KOEFISIEN KOLERASI

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:.

a. Korelasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 1.00 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi tinggi.

Nitisemito (2005 : 98) "bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu usaha atau kegiatan suatu manajer untuk dapat menimbulkan kegiatan, semangat dan gairah kerja dari para kerja atau karyawan – karyawan"

b. Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 1.00 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi tinggi.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Aldo Herlambang,2014).

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil output tabel di ateas bahwasannya terdapat koefisien determinasi dilihat dari nilai r squarenya sebesar 0,980 maka hasilnya yaitu sebesar 98,0% . Oleh karena itu bahwasannya antara variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 98,0% .

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

- **Motivasi kerja terhadap kineja pegawai**

nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 11.112, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 31 – 2 – 1 = (0,025 ; 28) yaitu 2.048, dikarenakan thitung > ttabel (11.112> 2.048) dan sig (0.000 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PSTNT- BATAN Bandung..

- **Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai**

nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3.466, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 31 – 2 – 1 = (0,025 ; 28) yaitu 2.048, dikarenakan thitung > ttabel (3.466> 2.048) dan sig (0.002 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

nilai fhitungsebesar 699,323 menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai ftabel untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 31 – 3 = 28 sehingga didapat ftabel(2 ; 28) sebesar 3.34 dikarenakan fhitung> ftabel (699,323>3.34) dan sig (0.000 <0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PSTNT - BATAN Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kebtuhan aktualisasi diri memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik, sedangkan kebutuhan akan penghargaan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori sangat rendah. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori baik. Oleh karena itu motivasi kerja pada PSTNT - BATAN Bandung harus ditingkatkan supaya kinerja pegawai dapat lebih baik..
2. Lingkungan kerja yang didalamnya diukur melalui dari 6 indikator yaitu pencahayaan, siklus udara, kebisingan, warna, kelembapan, dan fasilitas. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori baik, maka dari itu lingkungan kerja ini harus dijaga dengan baik supaya pegawai dapat melakukan pekerjaanya dengan baik.
3. Dari 4 indikator kinerja pegawai yaitu akuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab. Indikator kuatitas kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator kerja sama memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Maka dari itu kinerja pegawai harus di tingkatkan supaya dapat mencapai target yang kerjakan.
4. Secara Simultan dan Parsial , dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PSTNT - BATAN Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PSTNT - BATAN Bandung, maka penulis akan

memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh

1. Kebutuhan akan penghargaan masih berjalan cukup baik pada PSTNT - BATAN Bandung. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah memberikan penghargaan berupa pemberian bonus kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu
2. Lingkungan kerja pada PSTNT - BATAN Bandung di katagorikan baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan warna cat dalam ruangan kerja bisa dicat ulang dengan warna yang lebih cerah supaya pegawai lebih semangat dalam menjalankanpekerjaannya
3. Kinerja karyawan pada PSTNT - BATAN Bandung masih berjalan baik. Dalam indikator kerja sama merupakan katagori rendah. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah pegawai harus memiliki teamwork yang kompak dengan cara mengadakan rekreasi seluruh pegawai supaya sesama pegawai dapat saling membantu
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperbaiki lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi kerja harus dibangun antara pimpinan dan pegawai, misalkan membangun kerjasama yang terkoodinasi sehingga terjalin keharmonisan dalam lingkungan kerja, pemecahan masalah bersama-sama serta saling bantu membantu untuk mencapai tujuan instansi yang ingin dicapai

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Gani, 2009, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7.No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar

Aldo, Herlambang. 2014. Pengaruh motivasi kerja Dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

Arida, Ayu. 2010. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang

Danang. S. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran, Cetakan Pertama. Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2008.Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: Bumi Aksara. Jakarta

Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in turkey. Journal of business, economics, & Finance, 1(1), 38-49

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalia. Adisi Indonesia

Rivai, Veitzal& Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing

Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama

Sugiyono, 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.

Umi Narimawati, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media