

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Zulhimmah Mukhlis<sup>1</sup>, Risma Niswaty<sup>2</sup>, Andi Aslinda<sup>3</sup>, Herlina Sakawati<sup>4</sup>, Jamaluddin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,  
Universitas Negeri Makassar  
Email: [mzulhimmah@gmail.com](mailto:mzulhimmah@gmail.com)

**ABSTRACT.** This study aims to determine the effect of the environment on employee work motivation at the Office of the Investment and One Stop Service Office of South Sulawesi Province. This study uses quantitative research methods. Data collection techniques were carried out through observation, questionnaires and documentation. The population in this study were 83 people. The sampling method is saturated sample. Data obtained from the program through the SPSS 25 application which consists of validity tests, descriptive data analysis techniques and inferential statistical data analysis. The results showed that the work environment variable was in the good category and work motivation was in the good category. Based on the results of the inferential analysis, it shows that there is a significant influence between the work environment on the work motivation of employees at the Office of the Investment and One Stop Service Office of South Sulawesi Province.

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Data diperoleh dari program melalui aplikasi SPSS 25 yang terdiri dari uji validitas, teknik analisis data deskriptif dan analisis data statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik dan motivasi kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai kunci sekaligus faktor penggerak utama dalam

setiap pelaksanaan aktivitas sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan sebaik baiknya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Semua organisasi

pastinya akan selalu melakukan berbagai upaya dalam hal membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia membutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah yang ada pada sumber daya manusia dalam menunjang aktivitas demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Guna menunjang seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan, motivasi kerja sangat penting bagi sumber daya manusia yang ada karena motivasi kerja sebagai pendorong dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan semangat dalam bekerja sehingga hasil kerja akan lebih optimal. Setiap pegawai tentunya memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang membuat keinginan muncul untuk memenuhi atau mencapai kebutuhannya, disitulah muncul motivasi yang membuat bentuk aktivitas yang dilakukan pegawai untuk memenuhi kebutuhan juga akan berbeda. Apabila motivasi kerja pegawai tinggi, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam merampungkan aktivitas atau pekerjaannya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai menurun atau rendah, maka pegawai tidak bersemangat untuk bekerja juga kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan nantinya akan berdampak buruk bagi organisasi jika tidak segera ditangani dengan baik.

Menurut (Tewal et al., 2017) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan

mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. (Sutrisno, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Hal serupa disampaikan oleh (Kadarisman, 2017) bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins (Poltak Sinambela & Sinambela, 2019) "motivasi kerja adalah sebagai suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut (Kasmir, 2018), Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati pegawai agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri pegawai apabila pegawai merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan, atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2006) adalah sebagai berikut: a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; e) Mengefektifkan pengadaan karyawan; f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penggerak atau pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan dan upaya untuk memenuhi kebutuhannya ataupun tujuan organisasinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja. Setiap organisasi pastinya memiliki kondisi lingkungan yang berbeda yang menyebabkan tingkat motivasi kerja pegawai setiap organisasi berbeda bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan motivasi kerja pegawai meningkat dan membuat pegawai dapat bekerja lebih optimal. Ahyari (Kusuma Dewi & Frianto, 2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. (Nitisemito, 2000) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya 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.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai pengaruh langsung saat pegawai melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya. Setiap organisasi memiliki kondisi lingkungan yang berbeda yang menyebabkan tingkat motivasi setiap instansi berbeda bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan menimbulkan motivasi kerja pegawai meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja organisasi sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya disiplin waktu dilihat dari pegawai yang datang terlambat ke kantor, adanya kebisingan yang ditimbulkan dari sesama pegawai yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai maka objek penelitian yaitu

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan”.

## MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan (*scoring*). Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data yang diperoleh berupa angka atau skor dan biasanya didapatkan dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 83 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi menjadi bagian dari sampel. Maka untuk penetapan sampel yaitu sebanyak 83 orang untuk penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif statistik dengan melakukan uji validitas dan reliabel serta analisis statistik inferensial dengan menggunakan uji normalitas, analisis regresi linear sederhana dan uji korelasi *product moment*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Lingkungan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan

### Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Lingkungan kerja diukur menggunakan indikator dari (Sedarmayanti, 2011) yaitu penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, warna, keamanan dan hubungan kerja yang terdapat 23 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan ke pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja pegawai berdasarkan tingkat pencapaian skor adalah sebagai berikut : a) Penerangan berada pada kategori baik dengan persentase 66% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; b) Temperatur berada pada kategori baik dengan persentase 70,15% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; c) Sirkulasi udara berada pada kategori baik dengan persentase 69% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; d) Kebisingan berada pada kategori baik dengan persentase 68% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; e) Warna berada pada kategori cukup dengan persentase 61,5% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; f) Keamanan berada pada kategori baik dengan persentase 68,5% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; g) Hubungan kerja berada pada kategori baik dengan persentase 72,8%

dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih sangat setuju pada pernyataan indikator ini. Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan lingkungan kerja di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan masuk dalam kategori baik dengan persentase pencapaian sebesar 68,24%.

## 2. Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Motivasi kerja diukur menggunakan indikator teori David Mc.Clelland (Sutrisno, 2019) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang terdapat 10 pernyataan dalam bentuk kuisioner yang dibagikan ke pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja pegawai berdasarkan tingkat pencapaian skor adalah sebagai berikut : a) Prestasi berada pada kategori baik dengan persentase 71% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini; b) Afiliasi berada pada kategori baik dengan persentase 72% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih sangat setuju pada pernyataan indikator ini; c) Kekuasaan berada pada kategori baik dengan persentase 67% dimana pegawai sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan indikator ini. Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan motivasi kerja di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan masuk dalam kategori baik dengan persentase pencapaian sebesar 70,32%.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis uji T diperoleh signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya memiliki pengaruh secara parsial. Hasil uji T diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 8,605 dan  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 1,663 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai” dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh korelasi pearson sebesar 0,691 berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berada pada tingkat pengaruh yang kuat. Berdasarkan hasil data diperoleh  $r^2$  sebesar 0,478 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 47,8% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan kondisi lingkungan kerja pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan berada dalam kategori baik.

Tingkat motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di kantor DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, dilihat dari hasil analisis uji t bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. 3.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kusuma Dewi, S., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Kusumawati, D. N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Food and Beverage Department di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta*.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. Zifatama Publisher.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Poltak Sinambela, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rezita, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1–15.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (T. Mandar Maju (ed.)). CV. Mandar Maju.
- Septianto, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Universitas Diponegoro* (Vol. 2, Issue 4). Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)* (S. Yustiyana Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & N Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.