

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

NUR RAHMI, SE, MM  
(Universitas Ichsan Gorontalo)

### Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara *simultan* maupun secara *parsial* terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara *simultan* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo sebesar 0,796 (79,6%), Lingkungan Kerja Fisik secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,468 (46,8%), dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,534 (53,4%).

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Organisasi harus memperhatikan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang akan digunakan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah berhubungan dengan masalah motivasi kerja pegawai. Hal ini sangat penting karena jika pegawai atau karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat maka akan menjadi hambatan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang

tinggi pada diri seseorang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula pada diri pegawai yang bersangkutan nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Veithzal Rivai (2011:837) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sifat dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Dari penjelasan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena ingin memenuhi kebutuhan fisik, ada yang karena kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri ataupun kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktivitasnya pun berbeda. Demikian juga dengan profesi pegawai Dinas Kesehatan, profesi sebagai pegawai Dinas Kesehatan memiliki tugas mengelola dan memberikan pelayanan yang disediakan Dinas Kesehatan sebagai penyedia informasi dan jasa yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat. Tugas yang mulia yang tidak mudah untuk dilaksanakan karena melihat fungsi dan manfaatnya bagi dunia kesehatan.

Kondisi motivasi dari setiap pegawai akan berbeda ketika dihadapkan pada situasi dan lingkungan yang berbeda pula. Perbedaan kondisi ini sedikit banyaknya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebuah organisasi dapat dikatakan baik apabila sumber daya manusia atau pegawainya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Davis dan Newstrom (2006;23), bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Hal yang

paling mendukung tercapainya motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kenyamanan kerja dapat dilihat dari fasilitas yang tersedia dan disediakan oleh organisasi dalam mendukung proses kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai seperti tata ruang, sirkulasi udara, fasilitas organisasi, penerangan dan lain sebagainya (Nitisemito, 2001;231).

Menurut Mardiana (2005;98), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu contoh peyediaan sarana dan prasarana kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi maka hal tersebut menjadi sangat penting untuk direalisasikan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan

sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo adalah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah Kabupaten Boalemo, dimana instansi ini dibentuk oleh pemerintah untuk dapat melaksanakan semua program kerja pemerintah khususnya di bidang kesehatan. Dari beberapa kali kunjungan yang penulis lakukan pada objek penelitian, ada beberapa permasalahan yang terungkap dari para pegawai.

Salah satu hal yang menjadi masalah berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai adalah masih sering adanya keluhan-keluhan dari pegawai dalam hal suasana kerja, fasilitas kantor yang ada serta hubungan antar pegawai yang ditemui masih sering terjadi kesenjangan. Terkadang kebutuhan kerja dirasakan tidak sesuai dengan apa yang diberikan atau disiapkan oleh organisasi. contohnya ketika seorang operator komputer yang membutuhkan perangkat komputer dengan standar dan spesifikasi tertentu akan tetapi komputer yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga pegawai yang bersangkutan merasa tidak bersemangat dalam melakukan tugas-tugasnya. masalah lain misalnya, sebuah ruang kerja yang para pegawainya memiliki intensitas kerja tinggi membutuhkan pendingin udara untuk mengurangi rasa penat dan panas, namun yang disediakan atau disiapkan oleh pihak kantor hanya sebuah kipas angin biasa. Hal ini jelas

akan mempengaruhi proses kerja pegawai.

Dalam hal kenyamanan bekerja masih dirasakan jauh dari harapan, dimana ketersediaan sarana dan prasarana penunjang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Demikian pula dalam hal kondisi kerja yang masih dirasakan kurang nyaman. sirkulasi udara yang belum cukup serta tingkat kebisingan yang masih dirasakan mengganggu proses pekerjaan. Hal ini jelas mempengaruhi proses kerja para pegawai yang akan berdampak tingkat motivasi dan dorongan kerja pegawai.

Dari uraian singkat di atas penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diformulasikan dalam sebuah judul penelitian "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo*".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Sihombing (2004:56), mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan

dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan menurut Sedarmayanti (2013:23).

Devis dan Newstrom (2006:23) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan pekerjaan. Pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, bukannya frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Sedangkan menurut Nitisetimo (2001:109), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, namun sebaliknya dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas kerja.

Lebih lanjut Nawawi, (2001), mengatakan lingkungan kerja adalah lingkungan internal dan eksternal dari suatu aktivitas pelayanan kerja yang dapat memberikan efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja dalam

melaksanakan, menyelesaikan, tugas-tugas pokok yang diamanatkan atau diwenangkan kepada pegawai. Lingkungan internal yang dimaksud adalah kemampuan pelayanan antar pegawai dalam menyelesaikan secara terkonsolidasi, tersosialisasi sehingga memberikan kesan lingkungan kerja dinamis dan kondusif. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan intern antar instansi atau kemitraan yang timbul diantara instansi.

Lingkungan kerja sangatlah diperlukan oleh pihak perusahaan atau organisasi merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar pegawai dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam lingkungan kerja dalam hal ini berupa kualitas udara, penerangan atau pencahayaan keberhasilan, keamanan suhu ruangan.

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
  - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
  - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedarmayanti (2013:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 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, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja 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 kerja fisik yang sesuai.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik di lingkungan kerja, Wursanto (2005:26), antara lain:

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja karyawan, termasuk ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.
2. Tersedianya beberapa fasilitas seperti (1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, (2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
3. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas, diharapkan

para karyawan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat disiplin dan loyalitas yang tinggi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000:4) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan.
2. Lingkungan kerja non fisik ialah Struktur kerja, tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar

kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Serdamayati (2001:16) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### **Motivasi**

Menurut Sardiman (2006:73) motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi

perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. (Rivai dan Sagala, 2009)

Selanjutnya Robins (2006:214) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sifat dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Soekidjo (2009:115) mendefinisikan bahwa Motivasi adalah: suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Oleh karena itu, manajer harus menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan prestasi peranan.

### **Jenis-Jenis Motivasi**

Rivai dan Sagala (2009:850) menyatakan Jenis motivasi bersifat positif dan negatif. yang berarti penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif, setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok dengan karakter setiap pegawainya.

#### **1. Penghargaan Terhadap Pekerjaan**

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa

saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

## 2. Komunikasi dan Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini banyak diabaikan oleh para manajer atau pimpinan dalam praktek sehari-hari. Pada umumnya manajer atau pimpinan cenderung berfikir hanya tentang imbalan atau uang yang pantas diberikan pada karyawan. Dikarenakan sifat ini, yaitu rasa ingin tahu atau kebutuhan pentingnya akan informasi, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan bisa merupakan motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

## 3. Persaingan, partisipasi, dan kebanggaan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara sehat, fair, dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah untuk menang merupakan bentuk motivasi positif. Partisipasi yang dimaksudkan disini adalah, yang digunakan sebagai *democratic management* atau *consultative supervision*.

Dengan dijalankan partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih karena banyaknya sumbangan

pikiran, adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan atau *feeling of importance*. Kebanggaan disini sebagai alat motivasi atau overlap dengan persaingan dan pemberian penghargaan, memberikan tantangan yang wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan terhadap para karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Apalagi jika pekerjaan tersebut memang sudah disepakati bersama.

Maslow dalam Winardi (2011:13) memandang motivasi seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri-bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi. Maslow menyusun hierarki berdasarkan Kebutuhan yang biasa disebut dengan Hierarki Kebutuhan Maslow. Lima (5) kebutuhan dasar Maslow ini disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial :

1. Kebutuhan Fisiologis  
Contohnya adalah: Sandang / pakaian, pangan / makanan, papan / rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan  
Contoh seperti : Bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.
3. Kebutuhan Sosial  
Misalnya adalah : memiliki teman,



- memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.
4. Kebutuhan Penghargaan  
Contoh : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.
  5. Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

Pendapat lain juga dikemukakan Gray dalam Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan berupa (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur-unsur Keikhlasan, Kesadaran Jiwa, situasi, Lingkungan Kerja, sedangkan Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Upah/gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karenaantisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik

dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan , hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ektrinsik.

### **Motivasi dalam Organisasi**

Berbagai pandangan manajer tentang motivasi kemudian akan coba kita hubungkan dengan tahapan-tahapan pemikiran manajemen. Model tersebut adalah model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

#### **1. Model tradisional**

Model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Fredrick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Sesuai dengan aliran ini, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan pada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif ; semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka. Alat memotivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan. Dalam berbagai situasi, insentif tersebut cukup efektif.

Meskipun demikian, lama kelamaan manajer akan mengurangi tingkat insentif upah yang diberikan. Dengan semakin meningkatnya prestasi kerja, akibatnya adalah makin berkurangnya kebutuhan

akan tenaga kerja.

## 2. Model hubungan manusiawi

Ketika tampak bahwa pendekatan tradisional tidak lagi tepat, para ahli manajemen mulai mencari berbagai penjelasan tentang perilaku karyawan. Elton Mayo dan peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa konteks sosial yang dialami mereka, dan kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sehingga mereka menganjurkan para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

Sesuai dengan pendapat ini, perusahaan mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawannya, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberikan banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun demikian, tujuan para manajer adalah tetap sama seperti dalam model tradisional, yaitu agar para karyawan mau menerima kondisi kerja yang diciptakan oleh manajer. Dalam model tradisional, para karyawan/pegawai diharapkan bersedia menerima wewenang manajer dengan diberikan imbalan upah yang tinggi, menjalankan sistem kerja yang efisien yang dirancang oleh para manajer. Dalam model hubungan manusia, para karyawan atau pegawai diharapkan untuk menerima wewenang manajer atau pimpinan karena atasan mereka

memperlakukan mereka dengan baik dan tanggung rasa, juga penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka.

## 3. Model sumber daya manusia

Kritikan juga diajukan kepada model hubungan manusiawi karena sebagai model yang hanya memanipulasi para karyawannya dengan cara yang lebih canggih. Banyak pendapat yang menyatakan bahwa para karyawan atau pegawai sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa, sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan.

Bahkan umumnya, para karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa memperoleh tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri.

Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawannya atau pegawai dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan /pegawai menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

## Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

### 1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- c) Keinginan untuk dapat memiliki.
- d) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- e) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- f) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- g) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- h) Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan Keinginan untuk berkuasa akan mendorong

seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

### 2. Faktor eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaam. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- c) Kompensasi yang memadai.
- d) Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- e) Supervisi yang baik
- f) Fungsi superfisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan

pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- g) Adanya jaminan pekerjaan
- h) Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- i) Status dan tanggung jawab
- j) Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- k) Peraturan yang fleksibel
- l) Bagi perusahaan besar, biasa sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### **Teori-Teori Motivasi**

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan

usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori proses.

#### **1. Teori motivasi menurut Maslow**

Setiap orang yang pernah mempelajari perkembangan manajemen pasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow, seorang ahli psikologi. Kepeloporannya itu dimulai pada dekade empat puluhan dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan dalam buku dengan judul *Motivation and Personality*. Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia.

#### **2. Teori motivasi menurut Douglas McGregor**

Salah seorang ilmuwan yang berminat kuat mengembangkan teori motivasi adalah Douglas McGregor. Kiranya telah umum diketahui bahwa hasil pemikiran McGregor dituangkannya dalam karya tulis dengan judul "*The Human Side Of Enterprise*". Kesimpulan yang menonjol dalam karya McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu.

### 3. Teori motivasi menurut Frederick Herzberg

Teori Frederick Herzberg disebut sebagai teori motivasi dan Higiene (Motivation Hygiene Theory). Penelitian yang dilakukannya dalam mengembangkan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya banyak tinggi. Motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor higiene yang menonjol ialah, kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

### 4. Teori ERG

Kenyataan menunjukkan bahwa, makin banyak ahli psikologis yang berminat mendalami dan mengembangkan teori motivasi. Salah seseorang diantaranya ialah Clayton Alderfer, seseorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatahkan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (core needs) yang disebut Eksistensi.

Hubungan dan pertumbuhan (Eksistensi Relatedness, and Growth ERG).

### 5. Teori motivasi menurut David McClelland

Teori tersebut dikenal dengan istilah teori kebutuhan, yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis *The Achieving Society*. Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen 'Motivators' dari Herzberg adalah meliputi; (1) *achievement* (2) *recognition* (3) *work-itself* (4) *responsibility* (5) *advancement* (Luthans, 2002). Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan Luthans, (2002), kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:

1. *Achievement*, hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai /karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat 'menantang', artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

2. *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
3. *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
4. *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.
5. *Advancement*; hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang pegawai/karyawan dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi**

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Apabila hal-hal di atas dapat ditemui oleh para pegawai maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut akan dapat mendukung semangat kerja para pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sarana dan prasarana kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi maka hal tersebut menjadi sangat penting untuk direalisasikan (Mardiana, 2005;98).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Pengaruh lingkungan kerja telah dibuktikan secara empiris oleh beberapa peneliti seperti Anwar (2013) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara,

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2011:1) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survei, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono

suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, begitupun Revi Rezita, (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Sehingga lingkungan kerja suatu perusahaan harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi organisasi tersebut.

(2012:7) Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut

## **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 61 orang yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. karena penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampelnya, maka jumlah populasi adalah sekaligus sebagai jumlah sampel. jadi jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 61 orang. sampel ini diambil dari pegawai dari berbagai bagian dalam kantor Dinas Kesehatan Boalemo dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah
1	Tenaga non kesehatan	22
2	Tenaga Medis	2
3	Perawat	1
4	Bidan	4
5	Farmasi	5
6	Kesehatan masyarakat	20
7	Gizi	7
Total		<b>61</b>

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, 2020

### Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat menyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*) setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya

tentang instrumen yang telah disusun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2012:352) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument”.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson Product Moment (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$



Dimana :

r = Angka korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

Kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

Sumber : Riduwan (2008:280)

**Uji Realibilitas**

Uji Realibilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, Keterangan :

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap

Suatu variabel dikatakan reliable jika Memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan jika nilai croanbach alpha < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya

**2. Konversi Data**

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan

yang reliable akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Realibilitas penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menurut Ghozali (2005:45) dengan

$$a = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

instrument

s = Varians keseluruhan instrumen

menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka data ini harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi data interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method of Succesive Interval* (MSI). Dengan menggunakan bantuan Program SPSS versi 21. Adapun langkah-langkah MSI sebagai berikut :

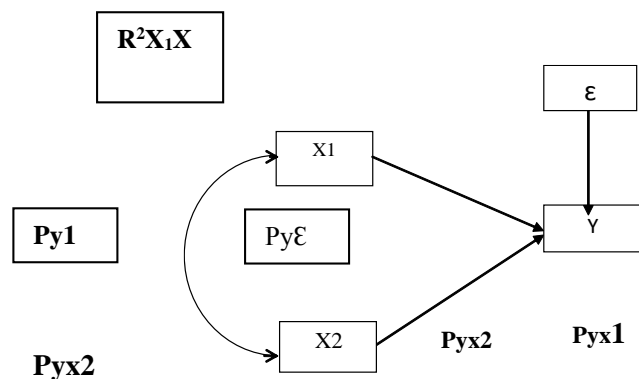
1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :  

$$\text{Skala } (i) = \frac{\text{Zriil } (i - 1) - \text{Zriil } (i)}{\text{Prop Kum } (i) - \text{Prop Kum } (i - 1)}$$
6. Pernyataan nilai skala. Nilai pernyataan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

**METODE ANALISIS DATA**

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui Method Succesive Interval (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Hipoteisis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



**Gambar 1. Struktur Path Analisis**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$P_{Yx1} + P_{Yx2} + P_{Y\epsilon}$$

Dimana :

$X_1$  :Lingkungan kerja fisik

$X_2$  :Lingkungan kerja non fisik

$Y$  : Motivasi kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi  $Y$  tapi tidak diteliti

$r$  :korelasi antar variabel  $X$

$(\epsilon)$  yaitu variabel yang tidak diukur dan

$P_{Y}$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon diteliti.

**Hipotesis**

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Lingkungan Kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap motivasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap motivasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Analisis didasarkan pada hasil kuesioner yang disebarakan pada 61 responden. Setiap jawaban responden diberi bobot nilai berdasarkan skala likert. Nilai dari jawaban responden ditabulasikan berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan variabel Motivasi Kerja (Y). Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2015:15) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yaitu:

:

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 61 = 61$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 1 \times 61 = 305$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu} : \frac{305 - 61}{5} = 48,8 = 49$$

Maka dapat dibuatkan skala penilaian berdasarkan hasil perhitungan

rentang skala tersebut seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. Skala Penilaian Jawaban Responden**

Range			Kategori
256	-	305	Sangat tinggi
207	-	255	Tinggi
158	-	206	Sedang
109	-	157	Rendah
61	-	108	Sangat rendah

Sumber : Data Olahan,2020

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator pada setiap sub variabel adalah:

**Lingkungan kerja Fisik (X1)**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang

dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti (2011:26). Untuk menggambarkan bagaimana lingkungan kerja fisik pada Dinas kesehatan Kabupaten Boalemo meliputi Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan berdasarkan hasil kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai (Skor) Variabel Lingkungan kerja fisik (X1)**

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 1			Item 2			Item 3		
		f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	5	25	8.2	19	95	31.1	28	140	45.9
4	Sering	37	148	60.7	28	112	45.9	17	68	27.9
3	kurang	16	48	26.2	8	24	13.1	12	36	19.7
2	Jarang	3	6	4.9	5	10	8.2	4	8	6.6
1	Tidak	0	0	0	1	1	1.6	0	0	0
Jumlah		61	227	100	61	242	100	61	222	100

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 5			Item 6			Item 7		
		f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	19	95	31.1	17	85	27.9	24	120	39.3
4	Sering	35	140	57.4	31	124	50.8	16	64	26.2
3	kurang	5	15	8.2	9	27	14.8	18	54	29.5
2	Jarang	2	4	3.3	4	8	6.6	3	6	4.9
1	Tidak	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	254	100	61	244	100	61	244	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap jenis warna yang dipakai dalam ruangan kerja menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 237 yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap jenis warna yang dipakai dalam ruangan kerja sesuai.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator penilaian anda terhadap penerangan didalam ruangan kerja pada saat melakukan pekerjaan menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 220 yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap penerangan didalam ruangan kerja pada saat melakukan pekerjaan terang

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap suhu udara didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 223 yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap suhu udara didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas nyaman.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap suara bising atau kegaduhan didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 224 yang menunjukkan bahwa penilaian anda terhadap suara bising atau kegaduhan didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas tenang.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap

ruang gerak pada saat melakukan pekerjaan menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 254 yang menunjukkan penilaian terhadap ruang gerak pada saat melakukan pekerjaan bebas sekali.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap kebersihan didalam ruang kerja menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 244 yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap kebersihan didalam ruang kerja bersih.

Item 7 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap keamanan dari barang-barang pribadi yang anda bawa ketempat kerja serta keamanan kerja pada saat melakukan pekerjaan menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 244 yang menunjukkan bahwa penilaian anda terhadap keamanan dari barang-barang pribadi yang anda bawa ketempat kerja serta keamanan kerja pada saat melakukan pekerjaan aman.

### **Lingkungan kerja Non Fisik (X2)**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan hasil tabulasi data

yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel

lingkungan kerja non fisik (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

**Tabel 5. Nilai (Skor) Variabel Lingkungan kerja Non fisik (X2)**

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 1			Item 2			Item 3		
		f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	4	20	6.6	20	100	32.8	31	155	50.8
4	Sering	36	144	59.0	27	108	44.3	15	60	24.6
3	kurang	18	54	29.5	12	36	19.7	13	39	21.3
2	Jarang	3	6	4.9	2	4	3.3	2	4	3.3
1	Tidak	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		61	224	100	61	248	100	61	258	100

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 4			Item 5		
		f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	12	60	19.7	13	65	21.3
4	Sering	36	144	59.0	37	148	60.7
3	kurang	11	33	18.0	9	27	14.8
2	Jarang	1	2	1.6	2	4	3.3
1	Tidak	1	1	1.6	0	0	0
Jumlah		61	240	100	61	244	100

Sumber : Data Olahan,2020

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap struktur kerja selama ini menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 224 yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap struktur kerja selama ini sesuai.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator penilaian terhadap tanggung jawab kerja pegawai selama ini menunjukkan Jawaban responden pada

item ini dengan jumlah 248 yang menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab kerja.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator penilaian tentang perhatian dan dukungan pimpinan dalam melakukan pekerjaan menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 258 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang perhatian dan dukungan pimpinan dalam melakukan

pekerjaan baik sekali..

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator penilaian tentang kerja sama antar pegawai atau dengan pegawai lainnya menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 240 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang kerja sama antar pegawai atau dengan pegawai lainnya baik.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator penilaian tentang komunikasi pegawai dengan pegawai lainnya menunjukkan jawaban responden pada item ini dengan jumlah 244 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang komunikasi pegawai dengan pegawai lainnya baik.

**Motivasi Kerja (Y)**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sifat dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut :

**Tabel 6. Nilai (Skor) Variabel Motivasi kerja (Y)**

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 1			Item 2			Item 3		
		f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	5	25	8.2	19	95	31.1	28	140	45.9
4	Sering	37	148	60.7	28	112	45.9	17	68	27.9
3	kurang	16	48	26.2	8	24	13.1	12	36	19.7
2	Jarang	3	6	4.9	5	10	8.2	4	8	6.6
1	Tidak	0	0	0	1	1	1.6	0	0	0
Jumlah		61	227	100	61	242	100	61	222	100

Bobot.	Tanggapan Responden	Item 4			Item 5		
		f	Skor	%	f	Skor	%
5	Selalu	9	45	14.8	11	55	18.0
4	Sering	41	164	67.2	39	156	63.9
3	kurang	8	24	13.1	9	27	14.8
2	Jarang	2	4	3.3	2	4	3.3
1	Tidak	1	1	1.6	0	0	0
J u m l a h		61	238	100	61	242	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi menunjukkan Jawaban responden pada item ini dengan jumlah 227 yang menunjukkan bahwa pegawai sering memiliki keinginan untuk berprestasi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai menunjukkan Jawaban responden dengan jumlah 242 yang menunjukkan bahwa Pimpinan sering memberikan penghargaan kepada pegawai

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator dukungan teman kerja dalam penyelesaian tugas pegawai yang diberikan nunjukkan Jawaban responden dengan jumlah 222 yang menunjukkan bahwa sering dukungan teman kerja dalam penyelesaian tugas pegawai yang diberikan.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas menunjukkan Jawaban responden pada item ini

dengan jumlah 238 yang menunjukkan bahwa kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas jelas.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator penilaian anda terhadap kesempatan pengembangan kemampuan pegawai dalam bekerja menunjukkan Jawaban responden dengan jumlah 242 yang menunjukkan penilaian terhadap kesempatan pengembangan kemampuan pegawai dalam bekerja baik.

### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 61 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja fisik (X1)

Uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Lingkungan kerja fisik (X1)	1	0,792	0,254	Valid	0,860 > 0,60,	Reliabel
	2	0,810		Valid		
	3	0,798		Valid		
	4	0,776		Valid		
	5	0,612		Valid		
	6	0,658		Valid		
	7	0,698		Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja fisik (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > r tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,860 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item

pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja fisik adalah valid dan reliabel.

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan kerja

Uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Lingkungan kerja non fisik X2	1	0,730	0,254	Valid	0,830 > 0,60,	Reliabel
	2	0,719		Valid		
	3	0,790		Valid		
	4	0,838		Valid		
	5	0,800		Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 7 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > r tabel

Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,830 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :  
 Uji validitas dan reliabilitas variabel

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Motivasi (Y)	1	0,703	0,254	Valid	0,750 > 0,60,	Reliabel
	2	0,771		Valid		
	3	0,802		Valid		
	4	0,708		Valid		
	5	0,745		Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 8 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > r tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,750 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dan reliabel.

**Analisis Data Statistik**

Hasil dari olah data statistik dengan

**Tabel 10**  
**Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y**

Var	X1	X2	Y
X1	1,000	0,583	0,779
X2	0,583	1,000	0,807
Y	0,779	0,807	1,000

Sumber : Hasil olahan data 2020

menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

- a. Membuat Hasil Persamaan Struktural Jalur  
 $Y = 0.468 X_1 + 0.534 X_2 + 0,204$
- b. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dengan variabel Y yang disusun dalam matriks korelasi pada tabel berikut:

- c. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antar variabel X (eksogenus atau independen) yang disusun dalam matriks invers korelasi secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 11. Matriks Invers korelasi variabel X**

Var	X1	X2
X1	1,5143	-0.8825
X2	-0,8826	1,5143

Sumber : Hasil olahan data 2020

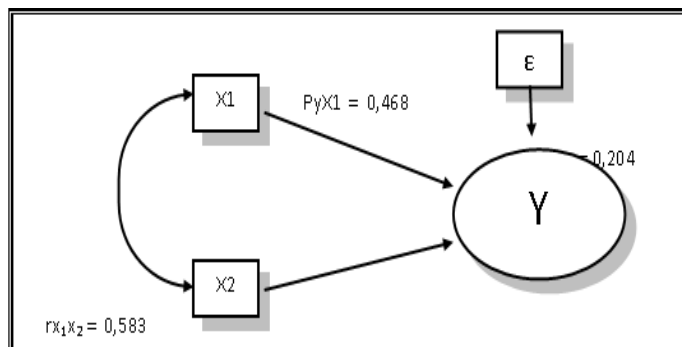
- d. Hasil perhitungan untuk koefisien jalur  $PYXi$ , ( $i=1,2$ ) pada tabel berikut:

**Tabel 12. Koefisien Jalur**

Koefisien jalur X1 terhadap Y ( $P_{y.x1}$ )	0,468
Koefisien jalur X2 terhadap Y ( $P_{y.x2}$ )	0,534
Koefisien Determinasi Multipel $R^2_{y,X_1,X_2}$ ,	0,796
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y $P^2_{Y,\epsilon}$	0,204
Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y $P_{y,\epsilon}$	0,452

Sumber : Hasil Olahan data 2020

- e. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel-di atas, maka koefisien jalur dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , serta variabel luar terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2**

**Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y**

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan korelasional antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 58,3%, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori sedang. Kemudian variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 46,8 %; variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki koefisien jalur

terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 53,4%; serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi motivasi kerja (Y) yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) sebesar 20,4%.

**Pengujian Hipotesis**

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Struktur Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung, Melalui				Total
			X1		X2		
X1	46,8 %	+		+		+	46,8 %
X2	53,4 %	+		+		+	53,4 %
Pengaruh variabel X1, X2,							79,6 %
Pengaruh Variabel Luar							20,4 %
<b>T O T A L</b>							100.00

Sumber : Hasil Olahan data 2020

Dari tabel di atas dapat di jelaskan ba pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo dapat dijelaskan oleh model sebesar 79,6%, yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 46.8%, variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 53,4%, serta terdapat variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti sebesar 20,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keeratan hubungan kausal variabel X terhadap Y sebesar 79,6%; artinya motivasi kerja secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keeratan hubungan dapat di kategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh "tinggi" terhadap variabel Y

(berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab

sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 14**  
**Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung, Melalui				Total
			X1		X2		
X1	46,8 %	+		+		+	46,8 %
X2	53,4 %	+		+		+	53,4 %
Pengaruh variabel X1, X2,							79,6 %
Pengaruh Variabel Luar							20,4 %
TOTAL							100,00

Sumber : Hasil Olahan data 2020

Keterangan : Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2020, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, ( $X_1, X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) > nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ).

**Pembahasan Hasil Penelitian**  
**Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi kerja.**

Non fisik terhadap motivasi kerja pegawai disebabkan karena rata-rata

motivasi kerja secara *simultan* karena nilai sig ( $Y \leftarrow$

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2007, yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kesehatan Kabupaten Boalemo sebesar 79,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengaruh positif dari lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja atau sebagian besar pegawai mengatakan bahwa lingkungan kerja di

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo sesuai dengan yang mereka harapkan. Lingkungan kerja adalah salah satu kondisi umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang dengan kondisi yang ada sekitar pegawai. Kondisi-kondisi tersebut adalah kondisi dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang atau pegawai dapat betah bekerja di tempat kerjanya, tapi sebaliknya jika kondisi yang dirasakan pegawai tidak baik maka pegawai akan merasa tidak betah dalam bekerja.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana Pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Pegawai untuk bekerja secara optimal. Apabila hal-hal di atas dapat ditemui oleh para Pegawai maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut akan dapat mendukung semangat kerja para Pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi Pegawai dan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Organisasi. Sarana dan prasarana kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi maka hal tersebut menjadi sangat penting untuk direalisasikan (Mardiana, 2005;98)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Ini sejalan dengan penelitian Anwar (2013) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, begitupun Revi Rezita, (2017) menemukan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Kenyamanan lingkungan kerja seperti adanya keharmonisan dalam bekerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga

pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Sehingga lingkungan kerja suatu organisasi harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi organisasi tersebut.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa bukan hanya lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai namun ada variabel lain yang turut berpengaruh yaitu Menurut (Rivai, 2004: 456), terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen

Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Boalemo

### **Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.**

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2007, yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas kesehatan

Kabupaten Boalemo sebesar 46.8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo berimbas pada meningkatnya motivasi kerja yang diberikan pegawai. Selain itu, pengaruh ini tergolong rendah pengaruhnya terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja non fisik.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi yang tergolong sedang disebabkan Sebagaimana dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori tinggi. Indikator warna yang dipakai dalam ruangan kerja berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa sebagian besar pegawai mengatakan warna yang digunakan di kantor sesuai, namun masih ada beberapa yang mengatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Penerangan ditempat kerja terang walaupun masih ada beberapa pegawai yang mengatakan masih minim tidak mendukung suasana dalam bekerja. Suhu udara didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas menurut pegawai nyaman namun masih ada beberapa pegawai yang mengatakan tidak nyaman karena sirkulasi udara ditempat kerja tertutup semua.

Suara bising atau kegaduhan didalam ruangan kerja pada saat melakukan tugas tenang, namun kadang apabila ada kegiatan mengganggu konstentrasi kerja pegawai. Ruang gerak pada saat melakukan pekerjaan termasuk luas dengan ukuran yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, namun masih ada beberapa ruangan yang sempit karena adanya penambahan

tenaga baru. dan terkait dengan kebersihan tempat kerja terjaga kebersihannya walaupun kadang kebersihan menjadi hal yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Menurut Khoiriyah (2009:24) bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Simanjuntak, (2003:39) mengatakan bahwa keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya, menurut Mardiana, (2005:78) mengatakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Marwan (2015) mengatakan bahwa untuk meningkatkan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara: (a) meningkatkan penerangan pada ruangan kerja pegawai sehingga tidak menghambat aktivitas pegawai dalam bekerja. (b) memperhatikan suhu udara dengan menambah fasilitas pendingin udara agar pegawai betah berlama-lama berada diruangan kerjanya. Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami,

Gunawan Eko Nurtjahjono, (2015) menemukan bahwa variabel program lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja

.Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Boalemo

### **Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.**

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2007, yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo sebesar 53,4%

Besarnya pengaruh tersebut dari hasil pengamatan penulis menunjukkan positif dan signifikan, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik pada pegawai maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai tersebut. Hal ini dapat terjadi karena Lingkungan kerja non fisik seperti adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat memotivasi diri pegawai secara intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan.



Berdasarkan hasil kuisioner dapat di ketahui yang paling besar kontribusi dari lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pimpinan dalam melakukan pekerjaan, kemudian tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi pegawai dengan pegawai lainnya dan kerja sama antar pegawai atau dengan pegawai lainnya serta struktur kerja.

Kondisi lingkungan non fisik yang ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo terlihat dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para pegawai menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama pegawai karena mereka terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan berusaha mengenal dekat para pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja kemudian juga. Kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pemimpin dengan para pegawai yang baik dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam organisais serta hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan organisasi berjalan sangat baik.

Secara empiris dan teori, Penerapan lingkungan kerja non fisik seperti adanya pelayanan terhadap karyawan dari segi keselamatan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat memotivasi diri pegawai secara intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan

(Brown dan Tobias, 2010). Wicaksono (2013) mengungkapkan sikap kepemimpinan dan hubungan kerja karyawan yang merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik karyawan dapat membentuk motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Rochani C.A (2008) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik kerja karyawan perusahaan Album Sankyo. Sari (2012) menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik karyawan CV Sedulir Palembang. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik kerja karyawan ditunjukkan juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Semakin baik Lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat.
  3. Lingkungan kerja berupa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Semakin baik lingkungan kerja berupa Lingkungan Kerja Non Fisik maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat

### Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo agar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus memperhatikan lingkungan kerja berupa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai
2. Disarankan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik karena pengaruhnya lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi.
3. Kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan motivasi kerja pegawai dengan meneliti variabel lain Menurut (Rivai, 2004: 456), terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen

### REFERENSI

- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (1): 348-358.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh,. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gajah mada University Press. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior. Third Edition*. New York: The McGraw-Hill.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI,

- Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_,2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Edisi Refisi, Jakarta.
- Revi Rezita, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*. Jurnal Unesa.
- Rivai. Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Siagian. 2009. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Refika Aditama
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja. Grafindo Persada
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_,2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: C.V Alfabeta
- Sudjana. 2000. *Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada