

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA

Nurul Amalia

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia
Email : nurulamelia.anwar@gmail.com

ABSTRACT

Nurul Amalia, 2021 "The Influence of the Work Environment on the Work Motivation of Employees of the Regional Revenue Agency of Bulukumba Regency". Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Mr. Nurman, SE., M.Si and Mr. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M. The purpose of this study was to determine whether the work environment has a positive and significant effect on the work motivation of employees of the Bulukumba Regency Revenue Agency. The population in this study were all employees of the Regional Revenue Agency of Bulukumba Regency, both with the status of Civil Servants and those with contract and honorary status. While the samples taken were 48 people. Data collection is done by observation, questionnaires and documentation. The analytical method used is prerequisite test, descriptive statistical analysis, and the hypothesis is tested by multiple linear regression analysis. The results of the study found that the work environment simultaneously and partially had a positive and significant effect on the work motivation of the Bulukumba Regency Regional Revenue Agency.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA

ABSTRAK

Nurul Amalia, 2021 “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Bapak Nurman, SE., M.Si** dan **Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun yang berstatus kontrak serta honorer. Sementara sampel yang diambil adalah sebanyak 48 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket dan dokumentasi. Adapun metode analisis yang digunakan adalah uji prasyarat, analisis statistik deskriptif, dan hipotesis di uji dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian di peroleh bahwa Lingkungan Kerja secara Simultan dan secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi pegawai tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja pegawai yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja seperti yang disampaikan Berliana (2010: 1) yang menyatakan Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka pencapaian kinerja yang baik, setiap organisasi atau lembaga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam lingkup lembaga tersebut. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009).

Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Seperti halnya dalam Badan Pendapatan Daerah, kualitas kerja adalah hal yang sangat diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas kerja sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya, sangat bergantung terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja sangat menentukan kualitas kerja dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Di sisi lain, lingkungan kerja sedikit banyak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya menemukan

pengaruh lingkungan kerja dalam lingkup Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba terhadap motivasi kerja pegawai.

Permasalahan yang ditemui penulis pada saat observasi terdahulu yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai hanya sibuk bermain social media. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba mengalami penurunan, hal lain yang ditunjukkan dari seorang pegawai yang kurang termotivasi adalah raut muka yang kurang senyum yang ditunjukkan pegawai saat memasuki siang hari.

Dari ulasan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba masih sangat kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga lingkungan kerja perlu diperbaiki. Fenomena ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”**

PERUMUSAN DAN TUJUAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba?”

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas motivasi kerja. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Kondisi dan usaha lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat saya simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Terpenuhinya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik dari pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada motivasi kerja itu sendiri

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (sedarmayanti 2001). Adapun faktor faktor lingkungan kerja fisik adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara Bising, Ruang Gerak, Keamanan, dan Kebersihan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik seperti Struktur Kerja, Perhatian dan Dukungan Pemimpin, Kerjasama antar Kelompok dan Kelancaran Komunikasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry dalam bukunya Hasibuan (2006: 145), bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Sutrisno (2009:116-120) engemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor

tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Intern
 - 1. Keinginan untuk dapat hidup
 - 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Ekstern
 - 1. Kondisi lingkungan kerja
 - 2. Kompensasi yang memadai
 - 3. Supervisi yang baik
 - 4. Adanya jaminan pekerjaan
 - 5. Status dan tanggung jawab
 - 6. Peraturan yang fleksibel

Hipotesis

H₀ : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

- H_a : - Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
 - Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1. Pewarnaan 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara Bising 5. Ruang Gerak 6. Keamanan 7. Kebersihan
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	1. Struktur 2. Perhatian dan dukungan pemimpin 3. Kerja sama antar kelompok 4. Kelancaran komunikasi

3	Motivasi Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan
---	--------------------	--

karena jumlah subjek (ASN) hanya sebanyak 48 orang (empat puluh delapan) orang, maka peneliti memutuskan untuk menjadikan semua ASN sebagai sampel penelitian.

Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018 : 207).

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah analisis tabel frekuensi dan presentase. Adapun rumus presentase menurut Ali dalam Kamrida (2016 : 52) yaitu:

$$p = \frac{fi}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Nilai presentase yang dicari

f = Frekuensi yaitu banyaknya data pada setiap kategori

n = Total data sampel

b. Analisis Statistik Inferensial

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda
- 2) Uji Koefisien Determinasi (*R*²)
- 3) Uji Simultan (uji *F*)
- 4) Uji Parsial (uji *T*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif penulis menyajikan data meliputi nilai minimum, maksimum, *mean* dan standar deviasi. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 25*.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	48	50	67	57.31	4.882
Lingkungan Kerja Non Fisik	48	27	40	35.77	2.739
Motivasi Kerja	48	48	70	57.23	4.812
Valid N (listwise)	48				

Pengukuran Variabel

Pilihan dibuat berjenjang mulai dari insensitas paling tinggi sampai paling rendah, karena pilihan jawaban berjenjang maka jawaban bias diberi bobot sesuai dengan intensitasnya dengan kategori sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) 5
- Setuju (S) 4
- Netral (N) 3
- Tidak Setuju (TS) 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Populasi dan Sampel

Populasi

Margono (2010:118) menyatakan “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”. Sedangkan menurut Sukmadinata (2011:250) menyatakan “populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita”. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Jumlah populasi atau subjek yang dilakukan dalam penelitian ini sebanyak 140 orang pegawai.

Sampel

Meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sugiono (2010:215) menyatakan “sampel adalah sebagian dari populasi itu”. Sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel hanya dari Pegawai yang berstatus ASN, sementara Pegawai Honorer tidak diambil sebagai sampel.

Dengan menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:112), “jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih”. Berhubung

Analisis Statistik Inferensial
Regresi Linear Berganda

Coefficient s ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.727	6.342		.272	.787
	Lingkungan Kerja Fisik	.373	.101	.378	3.686	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.954	.180	.543	5.294	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya, yakni sebagai berikut :

$$Y = 1,727 + 0,373X_1 + 0,954X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,727 artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik 0, maka motivasi kerja pegawai nilainya adalah 1.727.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,373 artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 1 satuan maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,373.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,954 artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan 1 satuan maka motivasi kerja peningkatan akan mengalami peningkatan sebesar 0,954.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika Koefisien Determinasi (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.615	2.987

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Hasil pengolahan data pada tabel 22 diperoleh Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,631 (63,1%). Dengan demikian hubungan kedua variabel bebas mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 63,1% terhadap variabel terikat serta kuat berpengaruh

terhadap motivasi kerja karena nilai R² mendekati angka 1.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.912	2	343.456	38.488	.000 ^b
	Residual	401.567	45	8.924		
	Total	1088.479	47			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 23 yang menunjukkan nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan *Level of significant* (α) yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,05. Nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficient s ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.727	6.342		.272	.787
	Lingkungan Kerja Fisik	.373	.101	.378	3.686	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.954	.180	.543	5.294	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,686 dengan tingkat signifikansi 0,001. Batas signifikansi *alpha* (α) = 0,05 > tingkat signifikansi 0,001 yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y).

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Hasil pengujian dengan *IBM SPSS Statistics 25* untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,294$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Batas signifikansi α (α) = $0,05 >$ tingkat signifikansi $0,000$ yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel dimana 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Selanjutnya data hasil penelitian diolah menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang memiliki nilai signifikansi F $0,000 < \alpha$ $0,05$. Maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti dkk (2014) yang hasilnya menyatakan adanya pengaruh signifikan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja secara simultan.

Koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar $63,1\%$ sedangkan sisanya $36,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bebas dikatakan kuat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda didapatkan variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,373$. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka motivasi kerja pegawai akan naik sebesar $0,373$ satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

Hasil uji T diperoleh bahwa variabel

Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari α (α) yang dipakai yaitu sebesar $0,05$ sedangkan nilai signifikansi $X1$ yang diperoleh adalah sebesar $0,001$, sehingga $0,019 < 0,05$.

Penjelasan tersebut menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) yang meliputi kebersihan, pertukaran udara, penerangan, tata ruang dan kebisingan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Untuk itu apabila lingkungan kerja fisik di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba semakin baik, maka motivasi kerja pegawai pun juga akan bertambah baik.

Hasil analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar $0,954$. Nilai tersebut berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja pegawai akan naik sebesar $0,954$ satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

Hasil uji T diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai α $0,05$ yang artinya variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi hubungan kerja antar pegawai serta hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian dari Putra dkk (2013) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi kerja secara parsial.

Pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan

membandingkan koefisien regresinya. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar. Untuk Lingkungan Kerja Fisik nilai koefisien regresi sebesar 0,373 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,954, maka yang paling dominan adalah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan nilai 0,954. Hasil perbandingan nilai koefisien regresi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba adalah lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009 : 21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di manaseseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $0,001 < 0,05$, selanjutnya nilai signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis ke dua diterima.

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, yaitu :

1. Bagi Pimpinan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba

Diharapkan pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba dapat memperbaiki serta meningkatkan lingkungan kerja fisik agar dapat menunjang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

Sebagai bahan pertimbangan dari hasil penelitian ini, pengaturan suhu, komunikasi antar pegawai, dan tantangan masih butuh untuk ditingkatkan. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa skor hasil dari penilaian responden pada masing-masing variabel menunjukkan tiga hal tersebut masih rendah. Sementara untuk indikator lain hanya butuh untuk dipertahankan dan berupaya ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada penulis yang akan datang penulis menyarankan, agar dapat melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk lainnya terhadap kinerja sehingga dapat menambah wawasan. Selain itu diharapkan dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja sehingga hasil yang dicapai lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro I*. Jakarta : Djambaran
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang*

- Pendidikan. Jakarta : Bumi aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI BALI JAYA WIJAYA SURAKARTA*. Skripsi, S1, UMS. Dipublikasikan.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- M. Manulang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Notoatmodjo S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Supardi. 2006. *Metodologi Penelitian*, Mataram: Yayasan Cerdas Press