

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI

Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation

Riza Bahtiar Sulistyan
STIE Widya Gama Lumajang
rizabahtiars@gmail.com

Abstrak

Motivasi pegawai penting bagi sebuah kantor Kecamatan dan digunakan untuk mengukur keberhasilan pimpinan dan lingkungan kerjanya dalam meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis persepsi pegawai terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ada di kantor Kecamatan di Kabupaten Lumajang berjumlah 78 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Sebagai variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan variabel dependennya yaitu motivasi. Dari uji hipotesis menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang telah dibangun ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi, artinya tidak ada efek penting kepemimpinan dalam peningkatan motivasi. Lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi, hal ini berarti lingkungan kerja tidak memberikan efek penting dalam peningkatan motivasi. Berdasarkan temuan, kepemimpinan perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai

Abstract

Employee motivation is important for a district office and is used to measure the success of the leadership and work environment in improving employee motivation. This study aims to determine and analyze employee perceptions of leadership and work environment in improving employee motivation. Respondents in this study are civil servants in the District office in Lumajang Regency totaling 78 people. Data analysis used is instrument test which includes validity and reliability test, classical assumption test include data normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Then multiple linear regression analysis and hypothesis test. As an independent variable that is leadership and work environment, and the dependent variable is motivation. From the hypothesis test concluded that the two hypotheses that have been built are rejected. The results showed that the leadership perceived employees have no significant effect in improving motivation, meaning there is no important effect of leadership in increasing motivation. The employee's perceived work environment has no significant effect on improving motivation, meaning that the work environment does not have an important effect in increasing motivation. Based on the findings, leadership needs to get attention in improving employee motivation

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Motivation

PENDAHULUAN

Dalam dunia pemerintahan, sumber daya manusia atau pegawai harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun ada persoalan-persoalan yang harus dihadapi dimana jika pegawai kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat penting dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi pemerintah. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dapat dilihat antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Kepemimpinan di sebuah instansi memegang peran penting dalam menggerakkan pegawai yang ada dibawahnya. Pimpinan juga sebagai pemegang kendali dituntut untuk dapat mengarahkan pegawainya agar dapat mencapai tujuan suatu instansi. Heri dan Aisiah (2010) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi.

Lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya dalam memotivasi pegawai meskipun tidak melaksanakan proses dalam suatu pekerjaan dalam sebuah instansi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menyangkut fisik dan non fisik akan dapat menurunkan motivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pegawai melakukan aktivitas kerjanya. Dari hasil penelitian Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi yang baik dapat menunjukkan seberapa baiknya sebuah organisasi tersebut. Motivasi juga dibutuhkan dalam lingkungan pemerintah, motivasi yang dibutuhkan adalah motivasi yang dapat mendukung kinerja pegawai di lingkungan pemerintah. Hal ini tak luput pula pada motivasi yang diberikan di lingkungan pemerintah di Kecamatan. Kecamatan adalah pemerintahan yang lingkupnya lebih kecil dari instansi suatu kedinasan. Namun motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai di lingkungan Kecamatan cukup besar. Motivasi yang cukup besar ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan terhadap publik atau masyarakat luas di lingkungan Kecamatan. Untuk itu seorang pemimpin di suatu Kecamatan harus dapat memotivasi pegawainya dengan optimal untuk dapat meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai Kecamatan.

Pimpinan dalam lingkungan Kecamatan di Kabupaten Lumajang dalam memotivasi pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan berbagai cara. Namun tidak semua arahan yang diberikan pimpinan dapat diterima oleh pegawainya. Ada yang termotivasi melakukan pekerjaan dari dalam dirinya sendiri, ada juga yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan

karena faktor-faktor lain. Beberapa pegawai sudah menunjukkan motivasi yang bagus, namun beberapa justru kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja di lingkup kantor Kecamatan sudah memadai. Semua itu terlihat dari kondisi fisiknya saja, belum terlihat dari kondisi yang non fisik seperti hubungan antar sesama pegawai bisa juga berdampak terhadap motivasi pegawainya.

Kantor Kecamatan yang ada di Kabupaten Lumajang menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Dimana Camat sebagai pemangku wilayah yang berhubungan dengan masyarakat langsung juga sebagai penilaian dalam keberhasilannya dalam memotivasi pegawai. Selain itu dilihat dari lingkungan kerjanya, sarana dan prasarana yang memadai ternyata masih perlu kajian ulang untuk dapat meningkatkan motivasi pegawainya.

Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dikalangan karyawan. Pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada (Fahmi, 2016:96). Berdasarkan pendapat Fahmi (2016:96) dan didukung dari penelitian Suprihatmi dan Sulistyaningsih (2006); Heri dan Aisyah (2010), disimpulkan bahwa kepemimpinan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap motivasi.

Sutrisno (2016:117) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2016:117) dan penelitian Suprihatmi dan Sulistyaningsih (2006); Edy (2008); Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur menggunakan dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi, serta untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi. Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan kajian ulang mengenai kontribusi kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang.

KERANGKA TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Handoko (2011), merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Yeh, Quey Jen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (1) Pengajuan tujuan yang akan dicapai, (2) Penekanan atas pentingnya tugas, (3) Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja (4) Menjalin hubungan baik dengan orang tertentu ketika melaksanakan tugas, (5) Pendiskusian tugas dengan fleksibel, (6) Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah.

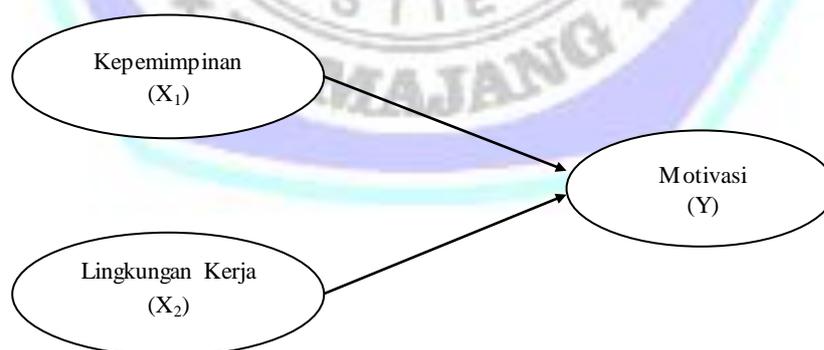
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011), keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Moekijat (2002), indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik karyawan adalah (1) Penerangan, (2) Warna, (3) Musik, (4) Udara, (5) Suara.

Motivasi

Motivasi menurut Mangkunegara (2011), suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Menurut Ridwan (2002), motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (1) Upah / Gaji yang layak, (2) Pemberian insentif, (3) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, (4) Menimbulkan rasa aman di masa depan, (5) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, (6) Memperhatikan kesempatan untuk maju.

Kerangka Koseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 mengilustrasikan model penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kerangka ini disusun berdasarkan landasan teoritis dan landasan empiris. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi

H2 : Lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian ini termasuk dalam *explanatory research* karena tujuannya untuk menjelaskan hubungan kausalantar variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan berupa data internal dan eksternal. Data internal berupa gambaran umum dan data pegawai. Data eksternal yang digunakan berupa respon pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang terkait dengan penelitian ini. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan hasil observasi terhadap fenomena yang diteliti. Sedangkan data sekunder didapat berupa dokumen, laporan dari peneliti dan instansi terkait. Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Kabupaten Lumajang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan analisis regresi linier berganda akan dapat diketahui naik turunnya variabel dependen yang diakibatkan oleh perubahan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin responden sebesar 78% berjenis kelamin laki-laki dan 21% berjenis jenis kelamin perempuan. Dari usia responden mayoritas lebih dari 40 tahun. Tingkat pendidikan repondencukup variatif, namun didominasi tingkat pendidikan SMA dan S1. Dari hasil penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan memberi petunjuk bahwa pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawainya merupakan hal paling penting. Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa perlengkapan penerangan ruangan memadai merupakan hal yang paling penting. Penilaian responden terhadap variabel motivasi menyimpulkan bahwa pimpinan memberi kesempatan pegawai untuk maju merupakan hal penting.

Hasil Analisis Data

Hasil uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r	Cut Off	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	Orientasi Tugas	Pernyataan 1	0,718	0.3	Valid
		Pernyataan 2	0,726	0.3	Valid
		Pernyataan 3	0,841	0.3	Valid
	Orientasi Pegawai	Pernyataan 4	0,807	0.3	Valid
		Pernyataan 5	0,780	0.3	Valid
		Pernyataan 6	0,806	0.3	Valid
Lingkungan	Penerangan	Pernyataan 1	0,794	0.3	Valid

Kerja (X ₂)	Warna	Pernyataan 2	0,798	0.3	Valid
	Musik	Pernyataan 3	0,744	0.3	Valid
	Udara	Pernyataan 4	0,813	0.3	Valid
	Suara	Pernyataan 5	0,676	0.3	Valid
Motivasi (X ₃)	Ekstrinsik	Pernyataan 1	0,715	0.3	Valid
		Pernyataan 2	0,785	0.3	Valid
		Pernyataan 3	0,363	0.3	Valid
	Intrinsik	Pernyataan 4	0,562	0.3	Valid
		Pernyataan 5	0,558	0.3	Valid
		Pernyataan 6	0,543	0.3	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa nilai r untuk setiap item pernyataan lebih dari nilai *cut off* atau nilai kritis pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing indikator variabel adalah valid, sehingga semua item pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,869	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,818	0,60	Reliabel
Motivasi (Y)	0,630	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal (reliabel) dan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berbeda.

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini sudah memenuhi hasil pengujian asumsi klasik dan layak untuk dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	16.262	4.592	3.542	.001
	Kepemimpinan	.233	.137	.196	.094
	Lingkungan Kerja	.014	.097	.017	.882

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan tabel tersebut model persamaan regresi disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,262 + 0,233X_1 + 0,014X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 16,262 (positif) menyatakan bahwa meskipun tidak terdapat dorongan dari pimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung, maka motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang akan tetap ada untuk melaksanakan pekerjaannya. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,233 (positif) artinya bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, maka akan meningkatkan motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang. Sebaliknya setiap ada penurunan kepemimpinan, maka akan menurunkan motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,014 (positif) mengandung makna bahwa setiap ada peningkatan di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang. Sebaliknya setiap ada penurunan di lingkungan kerja, maka akan menurunkan motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang. Meskipun dampak dari peningkatan dan penurunannya tidak sebesar variabel kepemimpinan.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi (ditolak). Dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (1,694) < t_{tabel} (1,991)$, dan diperoleh nilai signifikansi 0,094 lebih besar dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi (ditolak). Dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (0,150) < t_{tabel} (1,991)$, dan diperoleh nilai signifikansi 0,882 lebih besar dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05.

Rangkuman hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ternyata kedua hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Penelitian	Keterangan
Kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi	Ditolak
Lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi	Ditolak

Sumber: Analisis dengan Program SPSS 21

Hasil dari koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel 5. Dari tabel tersebut diperoleh nilai 0,037. Hal ini mengandung makna bahwa 3,7% motivasi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 96,3% motivasi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen, budaya organisasi dan sebagainya.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.012	2.72595

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Pembahasan

Kontribusi kepemimpinan terhadap motivasi

Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dikalangan karyawan. Pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada (Fahmi, 2016:96). Faktor kepemimpinan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja pegawai. Pimpinan yang dapat memposisikan pegawai sesuai dengan keahliannya membuat pegawai dapat bekerja dengan nyaman. Dan tujuan dari sebuah organisasi akan tercapai. Kenyamanan pegawai akan hubungannya dengan pimpinan akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari pegawai tersebut. Pimpinan dapat menjadi motivator yang baik bagi pegawainya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai tidak memberikan efek yang penting dalam meningkatkan motivasi. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi adalah tidak terbukti atau ditolak. Penilaian persepsi yang tinggi dari pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang terhadap keseluruhan indikator kepemimpinan ternyata tidak dapat membuktikan adanya peningkatan yang berarti terhadap motivasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Suprihatmi dan Sulistyarningsih (2006), Heri dan Aisiyah (2010).

Penjelasan dari penelitian ini dapat ditelaah dari dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas mengandung nilai tujuan, kepentingan dan efisiensi. Sedangkan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai mengandung nilai jalinan, diskusi dan hubungan.

Terdapat prioritas-prioritas dari indikator kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang. Prioritas utama adalah persepsi tentang pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawainya. Kemudian disusul dengan prioritas kedua adalah persepsi tentang pimpinan menjalin hubungan baik dengan pegawai dalam melaksanakan tugas. Disusul persepsi tentang pimpinan menekan akan pentingnya tugas dan menekan akan pentingnya efisiensi kerja, pimpinan mendiskusikan tugas dengan fleksibel kepada pegawainya, dan pimpinan menyatakan tujuan-tujuan penting yang sederhana.

Upaya yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang sudah dilakukan dengan berbagai cara. Namun kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai tidak dapat meningkatkan motivasi. Perputaran pergantian pimpinan bisa dikatakan cepat. Persepsi

pegawai tentang motivasi kerjanya dengan adanya pergantian pimpinan tersebut tidak memberikan efek yang berarti bagi pegawai. Pegawai yang memang sudah mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tidak terpengaruh dengan adanya pergantian pimpinan.

Dilihat dari jenis kelamin baik laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa jumlah dari pegawai laki-laki lebih besar dari pegawai perempuan. Namun semua itu tidak memberi efek yang berarti terhadap motivasi kerjanya dengan adanya faktor kepemimpinan. Sedangkan dari faktor usia, mayoritas berusia lebih dari 40 tahun. Mereka sudah mengalami pergantian pimpinan dengan berbagai karakteristik pimpinan. Namun motivasi kerja mereka tidak terpengaruh dari faktor kepemimpinan. Mereka akan tetap menunjukkan motivasi kerja dari dalam maupun dari luar dirinya.

Tingkat pendidikan cukup variatif namun didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan Sarjana. Mereka termotivasi melaksanakan pekerjaannya karena sudah sesuai dengan tingkat pendidikannya. Jika dilihat dari faktor kepemimpinan, pegawai dengan berbagai tingkat pendidikan tersebut tidak memberi efek yang berarti terhadap motivasi kerjanya. Mereka akan tetap termotivasi melaksanakan pekerjaan dari dirinya sendiri.

Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Indikator lingkungan kerja adalah yang berupa penerangan, warna, musik, udara, dan kebisingan yang dipersepsikan oleh pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi penting untuk mendapatkan perhatian. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan menyenangkan akan memberi dampak positif terhadap hasil kerjanya dan pada akhirnya akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Seperti disebutkan dalam Sutrisno (2016:117) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Dari hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai tidak memberi efek yang berarti dalam meningkatkan

motivasi. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi adalah tidak terbukti atau ditolak. Adanya penilaian persepsi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang yang tinggi terhadap seluruh indikator lingkungan kerja ternyata tidak dapat membuktikan adanya pengaruh yang berarti terhadap motivasi. Hasil kajian ini tidak mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suprihatmi dan Sulistyarningsih (2006); Edy (2008); Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014).

Hasil kajian ini dapat ditelaah dari indikator lingkungan kerja berupa penerangan, musik, udara dan suara. Nilai dari masing-masing dari indikator tersebut yaitu penerangan mengandung nilai perlengkapan, warna dan musik mengandung nilai kenyamanan, udara mengandung nilai kecocokan dan suara mengandung nilai kebisingan.

Prioritas utama dari indikator lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah perlengkapan penerangan ruangan yang memadai. Prioritas selanjutnya berupa warna cat yang dapat membuat rasa nyaman. Kemudian adanya alunan musik yang dapat membuat tidak stres, ventilasi udara yang cukup baik dan kantor jauh dari kebisingan.

Upaya-upaya dalam memperbaiki lingkungan kerja di kantor Kecamatan di Kabupaten Lumajang sudah dilakukan dengan berbagai cara, baik fisik maupun non fisik. Hal ini tidak dapat memberikan persepsi yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Jika dilihat dari jenis kelamin yang mayoritas laki-laki dan cenderung kurang peduli dengan lingkungan fisik. Mereka tetap termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa terpengaruh dari faktor lingkungan.

Faktor usia yang mayoritas berusia lebih dari 40 tahun, dimana sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang dihadapi, sudah memiliki pemikiran yang dewasa dan tidak mementingkan ego. Mereka termotivasi melakukan pekerjaan bukan karena lingkungan kerjanya, tetapi karena sudah terdapat dari dirinya sendiri. Selain itu tingkat pendidikan yang mayoritas SMA dan Sarjana, dimana mereka dapat memposisikan dirinya dimanapun lingkungannya. Lingkungan kerja yang mereka persepsikan terhadap motivasi tidak memberi pengaruh yang berarti karena mereka sudah bisa memposisikan dirinya dimanapun lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kontribusi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Kecamatan di Kabupaten Lumajang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai tidak memberi efek yang berarti dapat meningkatkan motivasi. Hasil ini tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi. Artinya hasil penelitian ini tidak membuktikan adanya kontribusi peningkatan motivasi yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan. Kesimpulan yang kedua bahwa

lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai tidak dapat meningkatkan motivasi. Hasil kajian ini tidak dapat membuktikan hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai dapat meningkatkan motivasi. Artinya penelitian ini tidak membuktikan adanya kontribusi yang berarti dalam peningkatan motivasi yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Aisyah, Nuraini dan Susanto, Heri. 2010. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen*. Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010, ISSN 0215-9511, 15-38.
- Edy. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. Yap" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 2, No. 3, November 2008, ISSN: 1978-3116, 159-174.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi, Konsep dan Aplikasi*. Semarang. BP Undip.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Nitisemito, S, A. 2002. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso Danto Rayka, Astuti Siti Endang, dan Ruhana Ika. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. JAB Vol. 14, No. 2 September 2014, 1-10.
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungannya*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Suprihatmi dan Sulistyarningsih, Siti. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No. 1 Desember 2006, 113-127.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 2*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

