

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung

Christiany Shyntia Tombokan, Ferderik Mario Manikome

Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Sudara Bitung

Korespondensi Penulis : christiany.tombokan@gmail.com

Abstract This research aims to determine (1) the influence of work motivation on employee performance at the Bitung Fishery Port (2) the influence of the work environment on employee performance at the Bitung Fishery Port (3) the influence of motivation and work environment on employee performance at the Bitung Fishery Port. This research is qualitative research with a quantitative approach. The subjects of this research were 53 employees of the Bitung Ocean Fishing Port. Data collection used questionnaire and observation methods. The data analysis techniques used are simple regression analysis and multiple regression analysis. Based on the research results, the conclusions obtained are (1) there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance of 11.7%, (2) the work environment has no effect on employee performance which is associated with the value of $\text{Sign} = 0.234 > 0.05$, (3) There is a positive and significant influence of work motivation and work environment together on employee performance at the Bitung Ocean Fishing Port of 13.3% as indicated by the coefficient of determination $R^2_{y(1,2)} = 0.133$.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Bitung (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Bitung (3) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 53 orang pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 11,7 %, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga $\text{Sign} = 0,234 > 0,05$, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung sebesar 13,3 % ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi $R^2_{y(1,2)} = 0,133$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan birokrasi pemerintah saat ini dipengaruhi oleh teknologi yang didukung oleh sistem manajemen yang baik, untuk keperluan operasional maupun administrasi pemerintahan. Disini mau tidak mau organisasi pemerintah harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga pegawai yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan sebagai aparatur sipil negara. Agar kinerja pegawai itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu motivasi dari diri sendiri maupun dari pimpinan yang terus menerus baik pegawai yang baru saja diterima maupun yang sudah lama berkerja di dalam instansi pemerintah serta keadaan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan semua pegawai. Untuk memperbaiki berbagai kelemahan sumberdaya aparatur pemerintahan, maka diperlukan sebuah pemikiran untuk membangun perilaku birokrat yang memiliki profesionalisme, etos kerja yang baik, menjunjung tinggi nilai kejujuran, dan etika yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penyelenggara negara.

Received Oktober 27, 2023; Revised November 02, 2023; Accepted Desember 01, 2023

* Christiany Shyntia Tombokan, christiany.tombokan@gmail.com

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, serta motivasi pimpinan sangat dibutuhkan dalam memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai serta motivasi dari pimpinan merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi pemerintah. Kinerja pegawai akan meningkat bila setiap individu paham dan mampu bekerja secara efektif dan efisien serta karena adanya perhatian dari pimpinan. Kinerja pegawai di sini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal yang diimbangi oleh lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah sangat penting untuk diperhatikan manajemen sumber daya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses operasional dalam melayani publik, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses operasional tersebut. Lingkungan kerja pada instansi pemerintah terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (alat kerja, kursi, meja), kemudian lingkungan umum/kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lebih lama dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi pemerintah karena apabila kinerja pegawai baik maka tujuan dari organisasi pemerintah akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya tenaga pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik, karena apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka akan berakibat menurunnya kinerja

pegawai dan merugikan organisasi pemerintah. Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun lingkungan kerja.

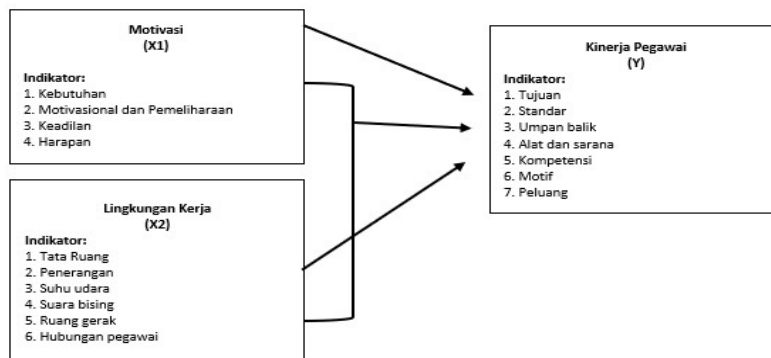
Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil kinerja kurang baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan di dukung dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai pun akan lebih optimal.

Melihat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini instansi pemerintah Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dalam rangka mewujudkan tujuan dari sistem pelayanan publik perikanan. Dimana Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung bertanggung jawab dalam hal pengawasan dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tujuan sistem pelayanan public perikanan.

Dari pengamatan peneliti pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung terdapat permasalahan sebagai berikut masih kurangnya motivasi dari diri pegawai, pegawai yang sering lamban dalam menyelesaikan tugasnya, hasil kerja belum optimal, suasana lingkungan kerja yang belum tertata baik, lingkungan fisik seperti tata ruang yang kurang baik, bau tidak sedap dan lain sebagainya serta lingkungan non fisik yaitu hubungan yang kurang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya maupun antara pegawai dengan atasan. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja dalam upaya mewujudkan tujuan dari pelayanan publik perikanan belum sesuai dengan harapan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti akan membahas suatu topik dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung.

KERANGKA TEORITIK



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan analisis statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009. h.90). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung yang berjumlah 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2009. h.90). Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Lebih lanjut Arikunto (2002:109) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 53 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linieritas pada penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS statistic 20.0 for windows. Hasil linieritas yang perlu dilihat adalah hasil uji F untuk nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dan terkait bersifat linier. Pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,627	Sig>0,05	Linier
Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,983	Sig>0,05	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linier dengan hasil nilai signifikansi $0,627 > 0,05$. Selanjutnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil $0,983 > 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan linier.

Analisis regresi linier sederhana

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Variabel	R	R ²	Harga t		Corficient	Constanta	P Value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
X1 Y	0,343	0,117	2,606	2,007	0,272	40,741	0,012	Positif dan signifikan

1. Persamaan garis regresi

Berdasarkan garis analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,272 X1 + 40,741$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,272.

2. Koefisioen korelasi (r) antara prediktor X1 dengan kriterium Y Berdasarkan perhitungan didapatkan (rx1y) sebesar 0,343
3. Koefisien determinasi (R²) antara prediktor X1 dengan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R²). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan hasil analisis, harga koefisien determinasi X1 terhadap Y (R² rx1y) sebesar 0,117.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sedeharna. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Variabel	R	R ²	Harga t		Corficient	Constanta	P Value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
X2 Y	0,166	0,028	1,205	2,007	0,164	46,477	0,234	Tidak Signifikan

1. Persamaan garis regresi

Berdasarkan garis analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,612 X2 + 46,477$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,162.

2. Koefisien korelasi (r) antara prediktor X_1 dengan kriterium Y Berdasarkan perhitungan didapatkan (r_{x1y}) sebesar 0,116.
3. Koefisien determinasi (R^2) antara prediktor X_1 dengan Y . Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan hasil analisis, harga koefisien determinasi X_2 terhadap Y (R^2_{x2y}) sebesar 0,028.

Analisis regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Variabel		R	R^2	Harga F		Coefficient	Constanta	Kesimpulan
				Hitung	Tabel			
		R_y	R^2					
X_1	Y	0,365	0,133	3,840		0,260	34,613	Positif dan
X_2						0,125		Signifikan

1. Persamaan garis regresi ganda

Berdasarkan garis analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,260 X_1 + 0,125 X_2 + 34,613$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,260 yang berarti nilai Motivasi Kerja (X_1) meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,260 satuan dengan asumsi X_2 tetap, demikian juga nilai Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 0,125 satuan dengan asumsi X_2 tetap.

2. Koefisien korelasi (r) antara prediktor X_1 dan X_2 terhadap Y . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y ($r_{y(1,2)}$) sebesar 0,365, karena R_{y12} (0,365) bernilai positif maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika terdapat peningkatan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.
3. Koefisien determinasi (R^2) antara prediktor X_1 dan X_2 dengan Y . Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan hasil analisis, harga koefisien

determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y (R^2 y12) sebesar 0,133.

Hal ini menunjukkan bahwa 13,3 % perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 86,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2 x1y) sebesar 0,117 atau 11,7 % yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7 % perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,012 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan motivasi kerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung masuk dalam kategori sedang yaitu 62,3 %.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung yang ditunjukkan nilai *Sig* 0,234 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan lingkungan kerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Bitung masuk dalam kategori cukup kondusif yaitu 73,6 %. Faktor yang dapat menjadi penyebab lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yaitu:
 - a. Pemilihan indikator dalam mengukur kondisi lingkungan kerja pegawai tidak sesuai pada lingkungan kerja pada Pelabuhan Perikanan Bitung.
 - b. Instrumen pertanyaan yang diajukan belum dapat mewakili kondisi pegawai yang sebenarnya.
 - c. Sampel penelitian yang diambil belum dapat mewakili jawaban dari seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2 Y(1,2)) sebesar 0,291 atau 29,1 % yang berarti bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 29,1 % perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,001 lebih kecil dari 0,05.

BIBLIOGRAFI

- Flippo, Edwin B. 2009. *Principles Of Personel Management*. Tokyo : McGraw
- Hasibuan, Malayu S.p. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mengkunegara, A.A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayati. 2001. *Management and Job Performance*. New Delhi : Gian publishing.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo.