

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PENYAPU JALANAN KOTA SINGARAJA

I.W.G.Sudiantara¹, K.K.Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja,
e-mail: sudiantaraiwayan83@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Berawal dari pengamatan yang ditujukan kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja yang dimana pada saat pengamatan ditemukan bahwa petugas penyapu jalanan kota singaraja melakukan tugas yang tidak bertentangan dengan jadwal yang sudah di tetapkann oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten buleleng. Petugas penyapu jalanan tidak sigap dalam menghadapi tumpukan sampah yang mendadak misalnya pada saat musim hujan. Petugas merasa kurang nyaman melaksanakan tugas pada jadwal yang telah di tentukan baik dari keadaan lingkungan maupun dari masyarakat. Petugas penyapu jalanan kuarang mendapat perhatian dari pimpinan terlebih dari mandor yang paling dekat. Populasi penelitian ini di tujukan langsung kepada petugas penyaapu jalanan Kota Singaraja dengan Jumlah 188 orang, kemudian ditentukan sampel minimal menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel minimal sebanyak 129 orang. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis menggunakan *path analysis* dengan $p\text{-value} < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang di dapat koefisien $R^2_{yx_1x_2}$ sebesar 0,124 dengan nilai $p\text{-value} R^2_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasi tersebut menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dsn Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja petugas penyapu jalanan Kota Singaraja

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

Abstract

This research started from an observation aimed at the Singaraja City streetsweeper which at the time of observation it was found that the Singaraja City streetsweeper carried out three tasks according to the schedule determined by the Buleleng Regency Environmental Service. Street sweepers are not alert in dealing with sudden piles of garbage, for example during the rainy season. Officers feel uncomfortable carrying out their duties on a predetermined schedule both from the environmental conditions and from the community. Street sweepers rarely get attention from the leadership, especially from the closest foreman. The population of this study was directed directly to the street sweepers in Singaraja City with a total of 188 people, then the minimum sample was determined using the Slovin formula so that a minimum sample of 129 people was obtained. After the data is collected, it is analyzed using path analysis with $p\text{-value} \leq 0.05$. Based on the results of the research analysis, the coefficient of $R^2_{yx_1x_2}$ is 0.124 with a $p\text{-value} R^2_{yx_1x_2} = 0.000 < \alpha = 0.05$. These results indicate that the work environment and work motivation have a significant effect on the performance of street sweepers in Singaraja.

Keywords : employee performance, work environment, work motivation,

1. Pendahuluan

Besar kecilnya sebuah organisasi dapat di pastikan memerlukan sumber daya untuk menggapai tujuan usaha yang sudah ditentukan. Salah satu sumber daya yang memiliki faktor penting adalah sumber daya manusia, dengan demikian diperlukan berbagai usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah perusahaan bahkan bisa dikatakan asset dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun lembaga yang memiliki peranan penting dalam membuat atau mengembangkan sumber daya suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga lainnya menjadi berjalan. Segaka jenis amupun semua organisasi yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat diharapkan atau bahkan dituntut menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan masyarakat. Suatu

organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yaitu dengan menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Maka di dalam suatu organisasi diharapkan bahkan diupayakan memiliki sumber daya manusia yang kompeten atau handal, karena jika menginginkan berjalannya sebuah organisasi dengan baik maka sebaiknya sebuah organisasi harus dijalankan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan yang baik untuk mengukur sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi agar suatu organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja seorang pegawai sangat penting diperhatikan di dalam sebuah organisasi, karena bagus ataupun buruknya output yang dihasilkan dari suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dilakukan pegawai. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suwatno (2011) terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian dan motivasi kerja. Adapun indikator kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) menyatakan bahwa kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya serta di dukung dengan lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan karena lingkungan kerja dan loyalitas yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai saat melaksanakan suatu pekerjaan.

Berbicara kenyamanan dalam bekerja lingkungan kerja perlu diperhatikan karena bisa dikatakan merupakan salah satu bagian dari komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja dan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik yang mampu menghasilkan motivasi untuk karyawan melakukan pekerjaannya, maka dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap gairah atau semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Garjito (2012) lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Supardi (2003), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Sarwoto (2007): terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah: tata ruang kerja, cahaya, suhu dan kelembapan udara, suara, suasana kerja, dan keamanan kerja. 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 hubungan dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Menurut Potu (2013) lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi atau dalam mengemban suatu pekerjaan Motivasi kerja memiliki mempunyai akibat yang lumayan besar terhadap kinerja karyawan. Bagi orang yang mendapatkan motivasi yang baik sehingga membuat merasa sangat termotivasi, yang membuat mereka mengerahkan kemampuan agar bisa mendukung tujuan-tujuan organisasi serta mengemban tugas dengan baik dimanapun ia bekerja. Bagi orang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi ialah suatu konsep penting dalam riset tentang kinerja masing-masing individu. Motivasi ialah energi yang mendorong seseorang untuk bangkit melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat berarti untuk suatu organisasi sebab dengan terdapatnya motivasi diharapkan seluruh orang mau bekerja keras serta bersemangat untuk mencapai kinerja kerja yang sangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menurut Hasibuan (2014) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2012) menyatakan Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada mencapai tujuan. Menurut Ardana dkk (2012) menyatakan indikator dari motivasi kerja yaitu hubungan kerja, kerjasama, keamanan dan promosi. Maka dari itu untuk dapat meningkatkan kinerja diperlukan adanya perbaikan motivasi kerja karyawan yang berorientasi pada kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siwantara (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup adalah instansi pemerintah atau faktor pelaksana Pemerintah Daerah yang bergerak dalam bidang Lingkungan Hidup yang dimana dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup memiliki tugas untuk melaksanakan tugas urusan pemerintahan dalam bidang lingkungan hidup serta bertugas dalam pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam instansi ini aktifitas para karyawan, pegawai, atau petugas diharapkan sanggup berfungsi dalam mewujudkan suatu pola peningkatan pengelolaan kota dan lingkungan selain itu juga diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan masalah lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng menjadi salah satu unsur pelaksana pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan, kesadaran, tanggung jawab, dan peranan aktif masyarakat dalam menangani sebuah permasalahan mengenai lingkungan hidup di lingkungannya serta memperbaiki kualitas kebersihan dan keindahan lingkungan. Dalam instansi ini atau lembaga inilah seharusnya para pegawai maupun petugas yang berperan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng bekerja secara optimal demi terciptanya pekerja penyapu jalanan yang lebih baik di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan kepada penyapu jalanan Kabupaten Buleleng lebih tepatnya di Kota Singaraja menunjukkan bahwa masih ditemukan penyapu jalanan yang melaksanakan pekerjaannya tidak mengikutii jadwal yang sudah ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup. Jadwal pembersihan penyapu jalanan yang dikeluarkan dari Dinas Lingkungan Hidup yaitu untuk pagi hari dari pukul 05.00 - 09.00 sedangkan untuk jadwal di sore hari dari pukul 14.00 – 18.00. kenyataan yang terjadi di lapangan tidak mengikuti jadwal yang sudah ditentukan, ada penyapu jalanan yang melaksanakan tugasnya pada dini hari yaitu kisaran pada pukul 03.00 bahkan ada yang memulai pekerjaannya dari pukul 02.00 sedangkan untuk sore hari dilakukan dari pukul 15.00 dan bahkan dari pukul 16.00 yang dimana hal tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya kebersihan lingkungan tersebut. Selain permasalahan jadwal masih ada petugas penyapu jalanan yang kurang sigap terhadap tumpukan sampah mendadak, seperti halnya pada saat musim hujan yang mengakibatkan sampah dari selokan naik dan itu sangat lambat mendapatkan penanganan yang menyebabkan sampah terurai ke tengah jalan raya dan cukup mengganggu pengguna jalan. Penyapu jalanan ini terkadang hanya mengumpulkan sampah tanpa diwadahi sehingga tidak menutup kemungkinan sampah yang sudah terkumpul kembali berserakan. Hal tersebut akan membuat penilaian masyarakat terhadap petugas penyapu jalanan kurang baik dan menyangkut pula kurang baiknya kinerja dari petugas penyapu jalanan yang dinilai dari masyarakat.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap penyapu jalanan di Kota Singaraja, rendahnya kinerja dari petugas penyapu jalanan yang disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja pada jam yang sudah dijadwalkan. Ketidaknyamanan ini dirasakan mereka karena perilaku masyarakat yang kurang menghargai keberadaan penyapu jalanan ini, yang terkadang mereka mendapati orang yang membuang sampah sembarangan di hadapan mereka. Fenomena lain yang terjadi yaitu masih kurangnya fasilitas yang diberikan dari Dinas untuk petugas penyapu jalanan, seperti masker, alat alat kebersihan, dan penanda bahwa ada pembersihan yang tidak mereka dapatkan. Dengan keterbatasan tersebut mereka merasa kurang nyaman bekerja di tempat yang bedebu dan di jalan yang banyak kendaraan. Dengan permasalahan tersebut maka mereka melaksanakan pekerjaannya pada dini hari dikarenakan kondisi jalan masih sepi dan masyarakat masih belum banyak yang melakukan aktifitas. Namun dengan mereka

melaksanakan pekerjaannya pada dini hari dampak buruknya yaitu sampah yang sudah dibersihkan akan muncul kembali ketika masyarakat sudah mulai beraktivitas yaitu dari sekitaran pukul 06.00 keatas sehingga sampah pada jam tersebut tidak terkontrol maksimal.

Selain itu, motivasi yang didapatkan oleh para petugas penyapu jalanan dirasakan masih kurang, dari wawancara yang dilakukan ke beberapa petugas penyapu jalanan yang mengatakan bahwa mereka kurang mendapat perhatian dari para pimpinan seperti halnya mandor yang tidak mengecek dengan baik hasil kerja mereka mandor yang datang hanya untuk mengabsen dan terkadang mandor hanya menunggu di suatu tempat untuk melakukan absensi secara tidak langsung mandor tidak mengecek hasil kerja dari petugas penyapu jalanan. Dari gaji yang diterima petugas penyapu jalanan masih tergolong kecil sehingga banyak petugas penyapu jalanan mengambil pekerjaan tersebut hanya sebagai sampingan semata dan tidak fokus terhadap tugas tersebut, selain itu tidak ada insentif tambahan yang diterima oleh petugas penyapu jalanan. Sehingga banyak penyapu jalanan yang memiliki pekerjaan lain selain menjadi petugas penyapu jalanan, hal tersebut juga yang menjadi pendorong mereka menjalankan tugasnya lebih awal dan mundur dari jadwal yang sudah ditetapkan dari Dinas Lingkungan Hidup. Mereka mengatakan yang penting mereka melaksanakan tugas dan melakukan absensi saja agar gaji bulanan tetap keluar penuh. Terkadang jika mereka tidak bisa melaksanakan tugasnya mereka melakukan nego pada mandor agar tetap diabsensi atau digantikan oleh orang lain. Dengan sistem nego nego seperti itu menunjukkan kurangnya mendapatkan motivasi kerja dari mandor terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban.

Sistem perekrutan untuk petugas penyapu jalanan bisa dikatakan menggunakan system keturunan, yang dimana jika ada yang akan mengundurkan diri atau berhenti yang biasanya di karenakan umur, sakit, atau tidak bisa melanjutkan maka dia harus mengirim surat pengunduran diri yang disertai nama penggantinya dengan syarat dari anggota keluarga terdekat terlebih dahulu. Ketika memang sudah tidak didapat pengganti baru diperbolehkan untuk membuat surat pengunduran diri tanpa nama pengganti dan setelah itu akan dicarikan pengganti oleh Dinas Lingkungan Hidup. Pengganti tersebut juga berasal dari golongan tukang sapu dengan kata lain tidak dibuka untuk umum.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng perlu informasi secara empiric untuk petugas penyapu jalanan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja dan pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara lebih akurat sebagai bahan untuk mempertimbangkan dalam mengambil keputusan guna mencegah, memperbaiki, dan memecahkan masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang kemungkinan akan dihadapi oleh petugas penyapu jalanan kota singaraja. Perihal ini dimaksudkan agar kedepanya petugas penyapu jalanan dapat bekerja dengan lebih disiplin guna menciptakan Kota Sigaraja yang bersih dan nyaman.

Berdasarkan dari uraian yang sudah di paparkan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan atau melakukan penelitian kepada pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja, pada penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyapu Jalanan Kota singaraja"

Lingkungan kerja yang berasa nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan yang baik antar pegawai memicu kinerja karyawan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas maupun bekerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapan menurunkan kinerja karyawan Dan motivasi tinggi saat melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasakan kenyamanan, memiliki motivasi tinggi serta semangat kerja tinggi, maka secara otomatis kinerja pegawai akan ikut tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari Garjito (2014) yang menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan kota singaraja.

Lingkungan kerja adalah sebuah kondisi atau keadaan seputaran tempat bekerja baik dari segi fisik maupun dilihat dari keadaan non fisiknya yang mampu memberikan rasa aman, menentramkan, dan menyenangkan. Dengan situasi lingkungan kerja yang baik maka dapat membuat pegawai merasakan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan yang didapat sudah tentu akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susialaningsih, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya menciptakan kinerja organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2005) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada plastik. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada petugas penyapu jalanan kota singaraja.

Dalam suatu organisasi dukungan dan dorongan baik dari rekan kerja maupun dari pihak pimpinan sangat diperlukan oleh pegawai. Karena dari dorongan dan dukungan yang diberikan akan menimbulkan semangat kerja dan perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dan semangat saat melakukan pekerjaan otomatis hasil kerja dari karyawan akan mengikuti atau bahkan sesuai dengan apa yang menjadi harapan dari suatu organisasi pendapat ini berjalan beriringan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siwantara (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja juga ikut tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amianti (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan kota singaraja.

Nyamannya keadaan lingkungan kerja, suasana mendukung dalam melakukan pekerjaan dan hubungan antar pegawai yang baik dapat memacu kinerja pegawai yang lebih baik untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Prakoso dkk (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₄: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada petugas penyapu jalanan kota Singaraja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan kota singaraja, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan kota singaraja, (3) motivasi terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan kota singaraja, (4) lingkungan kerja terhadap motivasi pada petugas penyapu jalanan kota singaraja.

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut. (1) Manfaat Teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi penerapan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan Motivasi, dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama. (2) Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mempersiapkan pekerja yang lebih baik kedepannya. Selain itu nantinya agar dapat berguna bagi masyarakat agar lebih menghargai keberadaan petugas penyapu jalanan.

2. Metode

Jenis penelitian dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang dipergunakan dalam melakukan penelitian ini merupakan desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja (Y).

Subjek dalam penelitian ini adalah petugas penyapu jalanan kota singarajakabupaten buleleng. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas penyapu jalanan Kota Singaraja Kabupaten Buleleng sebanyak 188 orang. Sampel minimal yang digunakan dalam riset ini memakai rumus Slovin, yaitu seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = *error margin*

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, diperoleh:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{188}{1 + 188(0.05)^2} = 127,9$$

Maka dalam penelitian ini akan ada minimal 128 orang yang akan diambil untuk menjadi sampel.

Metode pengumpulan informasi yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum digunakan dalam menyusun kuesioner adalah Skala *Likert*, Yang dimana merupakan skala yang berisikan lima tingkatan jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis data analisis jalur (*path analysis*) yaitu untuk menganalisa pola hubungan yang tidak langsung. Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi berganda yang menguraikan besaaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung (Irianto, 2012). Analisis jalur dalam penelitian ini dipakai untuk mengetahui besar pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja.

3. Hasil dan Pembahasan

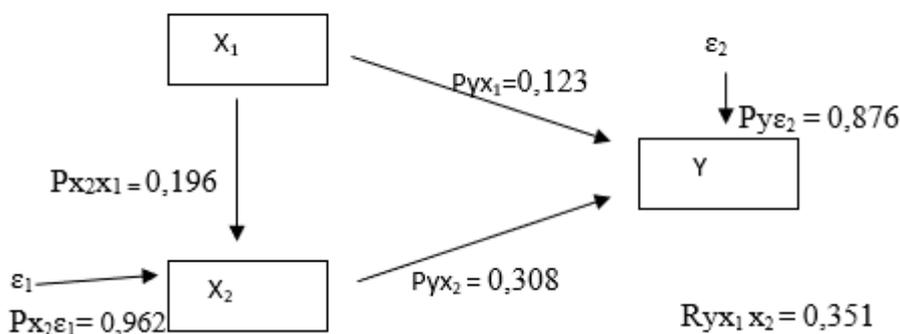
Pada Bagian Hasil disajikan temuan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja seperti yang nampak pada tabel 1. Gambar hubungan struktur lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Tabel 1 Output SPSS Analisi Jalur Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>alpha</i>	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yx_1 x_2}$	0,351	0,000	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja
$R^2_{yx_1 x_2}$	0,124	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh motivasi

$P_{x_2x_1}$	0,196	0,000	0,05	Menolak H_0	kerja terhadap kinerja
$P^2_{x_2x_1}$	0,038	0,000	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
P_{yx_1}	0,123	0,167	0,05	Menerima H_0	Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
$P^2_{yx_1}$	0,015	0,000	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
P_{yx_2}	0,308	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
$P^2_{yx_2}$	0,095	0,000	0,05	Menolak H_0	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja
$P_{y\epsilon_2}$	0,876	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
$P_{x_2\epsilon_1}$	0,962	-	-	-	Pengaruh variabel lain terhadap kinerja
					Pengaruh faktor lain terhadap motivasi kerja

Pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepada petugas penyapu jalanan kota Singaraja kabupaten Buleleng dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1 struktur pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Sumbangan Pengaruh Variabel (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Keterangan	Besar sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,015	1,50%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0.074	7,40%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0.098	9,80%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,095	9,50%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,124	12,40%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,876	87,60%
Total	100,00	100%

Lingkungan kerja serta motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada petugas penyapu jalanan kota Singaraja, kabupaten Buleleng. perihal tersebut sesuai dengan $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, hal tersebut ditunjukkan koefisien $R^2_{yx_1x_2}$ sebesar 0,124 dengan nilai $p\text{-value} R^2_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Ssecara bersama-sama besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,351 hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 35,10% kinerja di mendapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sementara itu pengaruh dari variabel lain yang ada diluar dari variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja berjumlah sebesar 64,90% temuan ini juga mengindikasikan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai di luar dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang membutuhkan riset lebih lanjut.

Dari hasil penelitian uji statistic dengan menggunakan *path analysis* yang ada pada tabel 1 menyatakan H_0 ditolak, berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Besaran sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja kepada motivasi kerja 0,038 koefisien $P_{x_2x_1}$ sebesar 19,60% dengan nilai $p\text{-value} P_{yx_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bila semakin baik lingkugan kerja secara otomatis motivasi kerja akan meningkat begitu pula sebaliknya jika lingkungan kurang mendukung maka motivasi kerja akan menurun.

Dari hasil penelitian uji statistic dengan menggunakan *path analysis* padan tabel 1 menyatakan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Besar sumbangan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 1,50% koefisien P_{yx_1} dengan sebesaran 0,123 dengan nilai $p\text{-value} P_{yx_1} = 0,167 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang tinggi terhadap petugas penyapu jalanan kota singaraja namun tidak memungkiri lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja

Dari hasil penelitian uji statistic dengan menggunakan *path analysis* pada tabel 1 menyatakan H_0 ditolak, berarti dari motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Besaran sumbangan dari pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan sebesar 9,50% koefisien P_{yx_2} sebesar 0,308 dengan nilai $p\text{-value} P_{yx_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. perihal ini menunjukkan bila semakin baik motivasi kerja yang di berikan maka dapat meningkat kinerja demikian pula dengan hal sebaliknya jika motivasi kerja yang di dapat maupundiberikan kurang maka dapat menurunkan kinerja.

Temuan hasil dalam penelitian ini dapat bahasan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja, Kabupaten Buleleng. Temuan ini di dukung juga oleh hasil penelitian dari Herlambang (2014) yang menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Maka dengan kata lain jika lingkungan kerja mendukung atau baik dan motivasi kerja pegawai bagus maka kinerja pegawai juga ikut bagus. Hasil dari penelitian selanjutnya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada petugas penyapu jalanan kota Singaraja, kabupaten Buleleng. Temuan ini sesuai dengan teori Dantio dkk (2014) menyatakan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Dalam penelitian selanjutnya mendapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kepada petugas penyapu jalanan kota Singaraja, kabupaten Buleleng. Temuan ini tidak sesuai dengan teori Susialaningsih, 2013. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya menciptakan kinerja organisasi. Hal ini secara tidak langsung tidak memberikan dukungan kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2005) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian selanjutnya mendapat hasil bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kepada petugas penyapu jalanan kota Singaraja, kabupaten Buleleng. Temuan ini sesuai dengan teori Siwantara (2012) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja juga ikut tinggi. perihal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amianti (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka didapatkan ataupun ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Yang pertama lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan berarti bila semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan maupun didapat maka kinerja pegawai akan meningkat. Selanjutnya yang kedua lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada motivasi kerja karyawan kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan berarti semakin baik dan bagus lingkungan kerja yang di dapat maka motivasi kerja karyawan akan dapat meningkat. Kesimpulan yang ketiga lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa petugas penyapu jalanan sudah menerima lingkungan tempat mereka bekerja, namun tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan yang terakhir motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan berarti semakin bagus dan baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan dapat meningkatkan.

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapatkan maupun diajukan saran sebagai berikut. Saran yang peratama Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng yang dimana sebagai naungan dari petugas penyapu jalanan diharapkan untuk menjaga maupun meningkat kinerja petugas penyapu jalanan dengan cara memperhatikan pasilitas yang akan didapat oleh petugas penyapu jalanan dan disesuaikan dengan situasi dan keadaan tempat petugas penyapu jalanan melaksanakan tugasnya. Bagi mandor yang mengawasi pekerjaan dari petugas penyapu jalanan agar sesalu memberikan apresiasi dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan agar petugas penyapu jalana merasa diperhatikan. Bagi seluruh masyarakat Kota Singaraja agar dapat menghargai keberadaan dari petugas penyapu jalanan ini. kepada peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk mengkaji atau meneliti aspek yang serupa maupun yang sama mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karywan untuk mengembangkan lagi penelitian ini dengan populasi dan sampel yang digunakan agar lebih luas lagi supaya hasil penelitian yang di dapatkan lebih teruji keandalannya, disamping itu diharapkan lagi untuk melukakan pengujian terhadap variabel lain yang dimana memilikidugaaan atau diduga kuat dapat memberikan pengaruh atau mempengaruhi dari kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amianti, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah)*, 3(1), 1-9.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal administrasi bisnis*, 13(1).
- Hasibuan, 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prakoso Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*: Vol. 14 No. 2 September 2014 Universitas Brawijaya Malang.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Surjosusene Daniel, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*: Vol. 3, No.2 2015. Universitas Kristen Petra.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.