



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado

Charisyani Matualaga
Joorie M. Ruru
Novie R.A Palar

Charis.matualaga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Metode Kuantitatif yang dijadikan dalam penelitian ini. Dengan indikator yang digunakan pada variabel X adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman, keamanan dan kurangnya kebisingan. Bagi varibel Y menggunakan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, serta pekerjaan yang menantang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BKAD dengan memiliki populasi sebanyak 115 dengan sampel yang diambil sebanyak 53. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dapat dihasilkan dari tempat kerja yang ideal. Dengan memberikan insentif kepada pegawai, saran dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, terjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai, minimnya suara bising, serta sirkulasi udara yang mencukupi akan meningkatkan semangat kerja mereka dan dapat berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Hasil penelitian yang diteliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the Effect of Work Environment on Employee Work Motivation. Quantitative method used in this study. With the indicators used in variable X are work facilities, comfortable work environment, security and lack of noise. For variable Y using indicators of responsibility, work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work. Respondents in this study were BKAD employees with a population of 115 with a sample taken of 53. This study uses simple linear regression analysis with data collection using instruments in the form of questionnaires. The work environment is everything that is around employees that can affect employee performance. By providing incentives to employees,adequate facilities and infrastructure, a conducive work enviroment, good relationships between fellow employees,minimal noise and adequate air circulation will increase their morale and can have an impact on good work productivity. The results of the research studied show that the Work Environment on Employee Work Motivation at the Manado City Regional Finance and Asset Agency has a positive and significant effect.

Keywords: Work Environment, Employee Work Motivation.

JAP No. 2 Vol.10 (2024)
Hal. 61-70
Publish: 23 Mei 2024





PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi berfungsi sebagai lokasi atau wadah untuk pengelolaan sumber daya alam-manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia, khususnya manusia, untuk mencapai tujuannya. Pencapaian dan kesuksesan organisasi ditentukan oleh kualitas sistem dan bagian-bagiannya, yang sebagian besar saling bergantung. Salah satu bagian tersebut adalah basis sumber daya manusianya. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama secara berkesinambungan, memiliki batas yang jelas dan dikoordinasikan dengan sengaja. Organisasi memiliki tujuan sebagai sumber motivasi dan identifikasi karyawan yang penting. Dalam kenyataannya tujuan organisasi sering memberikan insentif bagi para anggota.

Setiap perusahaan berjuang dengan baik untuk menemukan solusi dan meningkatkan standar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah salah satu cara untuk melakukannya. Ketika berbicara tentang tempat kerja, sumber daya manusia sangat penting dalam mengembangkan personel terbaik. Lingkungan merupakan salah satu komponen yang membantu terciptanya sumber daya manusia. Satu hal yang dapat mengubah kehidupan seseorang adalah lingkungannya. Perubahan dalam perilaku, sikap, perbuatan, dan cara hidup. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan di tempat kerja, baik untuk organisasi pemerintah maupun komersial.

Karyawan menjadi aset perusahaan yang secara signifikan berdampak pada kesuksesan organisasi atau lembaga. Kepuasan kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan difasilitasi oleh lingkungan kerja yang positif.

Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kreativitas, semangat kerja, dan produktivitas serta memberikan rasa aman dan

kepuasan bagi setiap individu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, dan kebosanan karyawan. Betapa pentingnya menjaga lingkungan tempat kerja tetap menyenangkan.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja organisasi memiliki peran yang signifikan. Salah satu faktor yang menjamin seseorang betah bekerja adalah tempat kerja. Selain itu, tempat kerja yang nyaman juga dapat menginspirasi para pekerja untuk bersemangat dalam bekerja dan berkembang menjadi pekerja yang inovatif dan produktif. Organisasi dapat menjadi lebih maju secara tidak sengaja sebagai hasilnya.

Karyawan yang termotivasi dapat dihasilkan di tempat kerja yang ideal. Memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pemahaman bahwa lingkungan kerja perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menentukan keberhasilannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah di kalangan karyawan menyebabkan manajemen dalam sebuah bisnis atau organisasi berjalan lambat dan bahkan dapat menjadi penyebab runtuhnya sebuah organisasi.

Hal ini juga ditemukan pada lingkungan kerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado yang kurang baik yang dimana terdiri dari 66 Pegawai Negeri Sipil dan 49 pegawai kontrak. Suasana kerja yang tidak kondusif. Ada juga beberapa pegawai yang belum dapat menguasai komputer dan juga penggunaan ms.excel. Sarana dan prasarana kantor yang belum memadai. Terlihat pada tingkat sirkulasi udara yang kurang baik, dimana masih ditemukan pegawai masih merasa gerah dalam



melakukan pekerjaan disebabkan penyediaan AC kurang lengkap. Masih minimnya tingkat penerangan. Tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan. Terdapat masalah pada fasilitas kerja yang kurang memadai dimana salah satu diantara beberapa bidang yang ingin melakukan pemindaian dokumen harus melakukan peminjaman alat scan pada bidang sekretaris. Ada juga melakukan pemindaian dokumen dengan aplikasi di *Handphone*. Dan juga fasilitas untuk mencetak dokumen yaitu printer, tidak semua pegawai mendapat fasilitas printer.

Dengan adanya ulasan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado masih buruk dan kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado" didorong oleh adanya permasalahan tersebut.

PERUMUSAN DAN TUJUAN

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah lingkungan kerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai? berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Peneliti Terdahulu

1. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung, Nugraheni Eka Aditya, Salmin Dengo, dan Novie Palar melakukan penelitian pada tahun 2019. Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian kuantitatif kausal. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.
2. Viviyanti Dahar, Masje Siliya, dan Alden Laloma melakukan penelitian pada tahun 2019 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe). Penelitian ini menggabungkan analisis statis deskriptif dengan penelitian kuantitatif. Temuan dari penelitian tersebut faktor tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.
3. Penelitian yang berjudul Motivasi Kerja Aparat Pemerintah Desa Wasian, Kecamatan Dimembe, Kabupaten Minahasa Utara dilakukan pada tahun 2019 oleh Junifer Frederik Lensun, Florence Daicy Lengkong, dan Salmin Dengo. Penelitian kualitatif adalah metodologi yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja mesin belum dioptimalkan, personil pemerintah daerah tidak memiliki dorongan untuk berkinerja tinggi. Aparat pemerintah desa masih kurang memiliki dorongan untuk bekerja keras dan diakui atas prestasi mereka. Motivasi kerja aparatur pemerintah desa masih rendah untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, memperoleh manfaat dari kemajuan, dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas.
4. Penelitian berjudul Sistem Kenaikan Pangkat terhadap Motivasi Kerja



- Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Kota Sorong dilakukan pada tahun 2016 oleh Rolin J. Lena, Salmin Dengo, dan Joorie Ruru. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Berdasarkan hasil temuannya, sistem promosi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai dalam bekerja.
5. Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba dilakukan oleh Nurul Amalia pada tahun 2021. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba secara simultan dan parsial berpengaruh baik dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Data yang digunakan adalah data sekunder dan primer.
 6. Sandy Kristian Mamuaya, Joyce Jacinta Rares, dan William Agustinus Areros (2021) melakukan penelitian. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Manado menjadi judul penelitian tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data primer dan sekunder dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan atasan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Manado.
 7. Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junius Rorong, dan Deysi Tampongangoy (2017) melakukan penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil menjadi judul penelitian. Penelitian survei deskriptif dan eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi tempat kerja mereka.

Konsep Lingkungan Kerja

Kemampuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Baik dampak positif maupun negatif dari tempat kerja dapat dikaitkan dengannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja yang terbaik. Lea dan Wibawa (2014) menyatakan bahwa salah satu lokasi dimana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk mengerjakan tugas dan beristirahat dari pekerjaan adalah tempat kerja.

Seperti yang dinyatakan oleh Ahyari (2011: 124), tempat kerja adalah lingkungan dimana para pekerja melakukan pekerjaannya setiap hari. Menurut Bacthiar (2012), suasana kerja yang positif dan sehat di dalam perusahaan juga akan mendorong karyawan untuk bekerja sangat keras dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan tetap berpegang teguh pada tujuan awal perusahaan.

Dampak dari tempat kerja terhadap motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah dialokasikan kepada mereka. Semangat kerja karyawan dapat meningkat di lingkungan kerja yang menyenangkan, dan



sebaliknya. Lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan dan menciptakan hambatan bagi pertumbuhan organisasi. Menurut Sarwoto (1991), organisasi yang terorganisasi dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, sedangkan organisasi yang tidak terorganisasi dengan baik juga memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif.

Salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Aspek sosial, psikologis, dan fisik dari tempat kerja yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka disebut lingkungan kerja.

Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (1992:139), lingkungan kerja fisik seseorang meliputi keadaan tempat di mana ia menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari, baik yang dilakukan di pabrik maupun di kantor.

Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa instrumen perkakas serta alat yang dipakai, prosedur cara kerjanya, dan regulasi kerjanya-positif sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok-semuanya merupakan lingkungan kerja. Nawawi dan Matini (1994:129) diartikan sebagai motivasi yang bersifat material maupun psikologis. Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk menyediakan area kerja dengan unsur material maupun sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan fisik dan non-fisik yang bisa memiliki peran terhadap kinerja karyawan dan juga dengan langsung ataupun sebaliknya bisa mempengaruhi pertumbuhan organisasi atau bisnis, sesuai dengan beberapa definisi yang telah dibahas di atas.

Indikator Lingkungan Kerja

Hanasyha (2016) memberikan indikator tempat kerja yang spesifik:

1. *The facilities to do work*
Fasilitas penunjang pelaksanaan tugas kerja
2. *Comfortable workplace*
Suasana kerja yang kondusif dan nyaman.
3. *Safety*
Terletak pada situasi aman.
4. *Absence of noise*
Lingkungan kerja yang bebas kebisingan.

Konsep Motivasi Kerja

"Movere" (yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan") adalah kata Latin untuk motivasi. Moorhead dan Griffin (2031) mendefinisikan motivasi sebagai hasil dari kombinasi variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah mesin yang menggerakkan semangat kerja seseorang dan mendorong mereka untuk berkolaborasi, berkinerja efektif, dan memadukan semua upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan menghadirkan pendorong yang membuat keinginan kerja individu, supaya ingin bekerja sama, ketepatan bekerja maupun terpercaya terhadap seluruh potensinya dalam menggapai kepuasan.

Pencapaian tujuan, seperti promosi karyawan, tidak mungkin terjadi tanpa dorongan dan komitmen dari atasan dan staf. Perilaku manusia dapat disebabkan, disalurkan, dan didukung oleh motivasi, yang membuat orang berkemauan dalam bekerja keras maupun semangat dalam mendapatkan hasil terbaik. Para pemimpin perlu memahami tujuan dan



motivasi tenaga kerja mereka agar dapat menginspirasi dan mendorong mereka.

Indikator Motivasi Kerja

Dalam Batu Fadillah, dkk. (2013: 5), Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) menyatakan sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Mengambil Amanah secara personal yang besar dalam profesinya.
2. Prestasi Kerja
Lakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang ditugaskan kepada pegawai bersangkutan.
3. Peluang untuk maju
Memastikan mendapatkan kompensasi yang berdasarkan pada profesi yang di lakukan.
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan untuk kenaikan gaji dari atas pendapatan mereka.
5. Pekerjaan yang menantang
Ingin mengembangkan kemahiran dalam pekerjaan di bidangnya.

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis bisa dipolakan di bawah ini:

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan melalui riset ini. Menurut Ambarwati (2022), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dari sudut pandang paradigma penelitian yang memberikan penekanan pada evaluasi gagasan melalui analisis data statistik dan pengukuran variabel dengan angka. Menganalisis hasil-hasil numerikal-yaitu angka-angka-yang telah diolah dengan menggunakan metode statistika merupakan tujuan utama riset berdasarkan pengolahan

angka. Riset ini menerapkan relasi antar data supaya menguji teori tertentu. Instrument riset menilai data, menjadikan hasil numerik bisa dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Data yang dapat diukur, seperti jumlah karyawan atau nilai yang diberikan oleh responden pada setiap jawaban, dikenal sebagai data kuantitatif. Dalam penelitian ini, tanggapan tertimbang dari responden digunakan untuk menghitung jumlah karyawan dan skor kuesioner.

Operasional variabel

No	Variabel	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X)	a) <i>The facilities to do work</i> b) <i>Comfortable workplace</i> c) <i>Safety</i> d) <i>Absence of noise</i>
2	Motivasi Kerja (Y)	a) Tanggung Jawab b) Prestasi kerja c) Peluang untuk maju d) Pengakuan atas kinerja e) Pekerjaan yang menantang

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari dua variabel dimana 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Lingkungan Kerja menjadi variabel bebas sedangkan variabel Motivasi Kerja Pegawai menjadi data tidak bebas. Riset ini dilaksanakan terhadap kepengurusan pendanaan maupun infrastruktur wilayah Kota Manado. Berdasarkan riset ini peneliti membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 53 responden. Pegawai BKAD yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan bantuan

IBM SPSS Statistic 29 untuk mengolah data penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,886	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,968	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel X dan Variabel Y, karena memiliki nilai diatas 0,6. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas dinyatakan bahwa setiap indikator pengukuran dalam kuesioner menunjukkan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	Sig	Keterangan
X → Y	0,571	Linear

Hasil uji linieritas dengan nilai signifikan $0,571 > 0,05$, jadi bisa dinyatakan yakni adanya relasi linier yang signifikan baik data bebas terhadap terikat. Dengan meningkat baik data independen dengan variabel dependen.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,600	8,666		1,339	,186
	LINGKUNGAN KERJA	,683	,222	,377	3,072	,003

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA PEGAWAI

$11,600 + 0,683X$. Hal ini menunjukkan bahwa antara data area Kerja (X) dengan data dorongan penyemangat Kerja Pegawai (Y) terdapat besaran pengaruh linear, seluruh peningkatan 1% indeks Lingkungan Kerja, maka nilai Motivasi Kerja Pegawai bertambah 0,683. Dari hasil ini, maka dikatakan bahwa pengaruh variabel area Kerja dalam Motivasi Kerja Pegawai adalah positif, sehingga hipotesis bisa diterima. Artinya lingkungan kerja yang

semakin positif, maka tingkat motivasi kerja pegawai semakin tinggi.

Tabel 4. Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,934 ^a	,873	,870	2,464	,873	390,402	1	57	<,001

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

presentas tingginya peran area Kerja dalam dorongan penyemangat Kerja Pegawai sebesar 87,3%. Dengan demikian bisa disimpulkan yakni hipotesis yang di kemukakan melalui riset ini, yakni area Kerja berpengaruh bagi dorongan penyemangat Kerja terbukti dan terima. Berdasarkan besarnya presentase peran area Kerja dalam Motivasi Kerja Pegawai yang didapatkan yaitu 12,7%, artinya masih terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi data Motivasi Kerja selain Lingkungan kerja.

Hasil pemaparan analisis diatas menyatakan yakni lingkungan kerja memiliki peran yang meningkat kepada motivasi kerja. Hal ini menunjukkan yakni lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang positif mempunyai peran hal yaitu infrastruktur yang cukup, pencahayaan yang memadai, terpeliharanya, bersih, nyaman, terhindar dari gangguan, memiliki relasi yang positif antara sesama pegawai baik itu atasan maupun bawahan ketika bekerja menjadikan dalam mengerjakan pekerjaan pula bertambah. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan dorongan penyemangat kerja karyawan BKAD Kota Manado. Bahwa sesungguhnya lingkungan kerja yang baik dengan tersedianya sarana dan prasarana yang baik mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Nitisemito (2000:183) mengartikannya segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja membawa peran yang sangat penting bagi keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Ketika seorang karyawan bekerja di lingkungan yang mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik, mereka akan termotivasi dengan baik; di sisi lain, ketika seorang pegawai melaksanakan aktivitasnya dalam area yang tidak mencukupi maupun tidak mendorong mereka guna melaksanakan yang terbaik, mereka akan menjadi mudah lelah dan malas, yang akan menghasilkan motivasi yang buruk dan menjadi kinerja yang rendah.

Situasi lingkungan kerja yang positif dihadirkan bagi karyawan yang termotivasi, bersemangat, dan bekerja dalam suasana yang aman, nyaman, dan sehat untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Di sisi lain, karyawan yang menunjukkan tanda-tanda stres, tidak bersemangat dalam bekerja, datang terlambat, dan sebagainya, dapat diidentifikasi sebagai karyawan yang memiliki situasi area kerja yang negative

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta kajian yang sudah dilaksanakan, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting bagi motivasi pegawai BKAD Kota Manado dengan maksimal, skor R yang dihadirkan, jadi dapat disebut sebagai lingkungan kerja serta dorongan penyemangat kerja memmiliki relasi yang baik berarti bahwa potensi data Lingkungan Kerja berperan dalam variabel Motivasi Kerja karyawan BKAD Kota Manado begitu tinggi. Serta terdapat pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BKAD Kota Manado. Karena itu hipotesis yang menjelaskan yakni peran lingkungan kerja dalam motivasi kerja dapat teruji keberlakuannya secara empiris dengan mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja di BKAD Kota Manado. Dengan amenghadirkan suasana positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai didukungnya lewat fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dengan terjaganya kebersihan, pencahayaan yang didapat sesuai kebutuhan, suhu udara yang cukup, serta terjaminnya keamanan agar pegawai dapat merasa aman. Memiliki relasi yang positif baik ketua dengan karyawannya.

Saran

1. Meningkatkan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai, terkhusus pada infrastruktur yang disediakan di kantor.
2. Menambah suasana sekitaran kerja dengan menyenangkan dan kondusif sangat penting untuk menambah produktivitas pegawai. Hal ini termasuk memantau pencahayaan, keamanan, dan suhu kerja. Agar setiap karyawan betah saat bekerja dan mampu bekerja dengan baik , suhu udara, keamanan, dan pencahayaan di tempat kerja harus dipantau. Agar setiap karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.
3. Perlu di perhatikan hubungan antara sesama rekan kerja untuk tetap dijaga agar nantinya pekerjaan yang di lakukan secara bersama-sama dapat cepat selesai.
4. Diharapkan bahwa anggota staf BKAD dapat melestarikan dan meningkatkan elemen-elemen yang berdampak pada tempat kerja, seperti ruang kerja, situasi, dan interaksi antara anggota staf



dan manajer dalam rangka meningkatkan motivasi pekerja

Daftar Pustaka

- Aditya, N., Dengo, S., & Palar, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Amalia, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Dahar, V., Pangkey, M., & Laloma, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Dwi Septianto D. S., & Lataruva, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Ghozali, & Imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. International, Inc, New Jersey: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, (2016), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lena, J. R., Dengo, S., & Ruru, J. M. (2016). Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pertanahan Kota Sorong. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6).
- Kurniawan, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi & Bisnis).
- Lensun, J. F., Lengkong, F. D., & Dengo, S. (2019). Motivasi Kerja Aparat Pemerintah Desa Wasian Kecamatan Dimembe Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(79).
- Ni Luh, P. K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada instalasi rawat inap c (irna c) Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap C (Irna C) Rumah Sakit Umum pusat (RSUP) Sanglah Denpasar*.
- Noor, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardhika*, 12(2), 137-162.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Pratiwi, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Indonesia Tourism Development Corporation (Persero)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains*:



- Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11-20.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, 2(2), 1-15.
- Rivai, V. 2004. *MSDM untuk Perusahaan*. Jakarta:Murai Kencana.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Saptono, S., Mahyuddin, I., & Basrindu, G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. *Administraus*, 1(1), 15-25.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Stephanie, L. (2020) *Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supri, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 73-85.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).