

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA PADA ANGGOTA DIREKTORAT
PENGAMAN OBJEK VITAL POLDA KALIMATAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh :

Juan Zerlinda Elvarettha

30702000099

**FA KULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA PADA ANGGOTA DIREKTORAT
PENGAMAN OBJEK VITAL POLDA KALIMATAN TIMUR

Dipersiapkan dan disusun oleh:

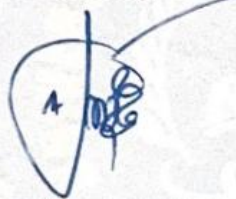
Juan Zerlinda Elvarettha

30702000099

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



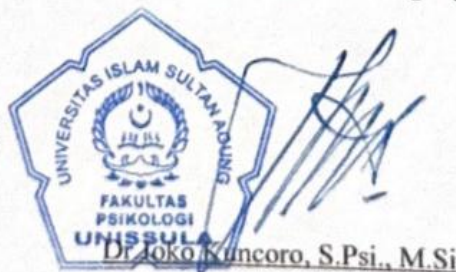
Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

28 Desember 2024

Semarang, 28 Desember 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan
Prestasi Kerja pada Anggota Direktorat Pengamanan Objek
Vital POLDA Kalimantan Timur**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Juan Zerlinda Elvarettha

30702000099

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 24 Januari 2025

Dewan Penguji

1. Abdurrohîm, S.Psi, M.Si
2. Retno Setyaningsih, S.Psi., M.Si.
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 24 Januari 2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Juan Zerlinda Elvarettha dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 28 Desember 2024

Yang Menyatakan,



Juan Zerlinda Elvarettha

30702000099

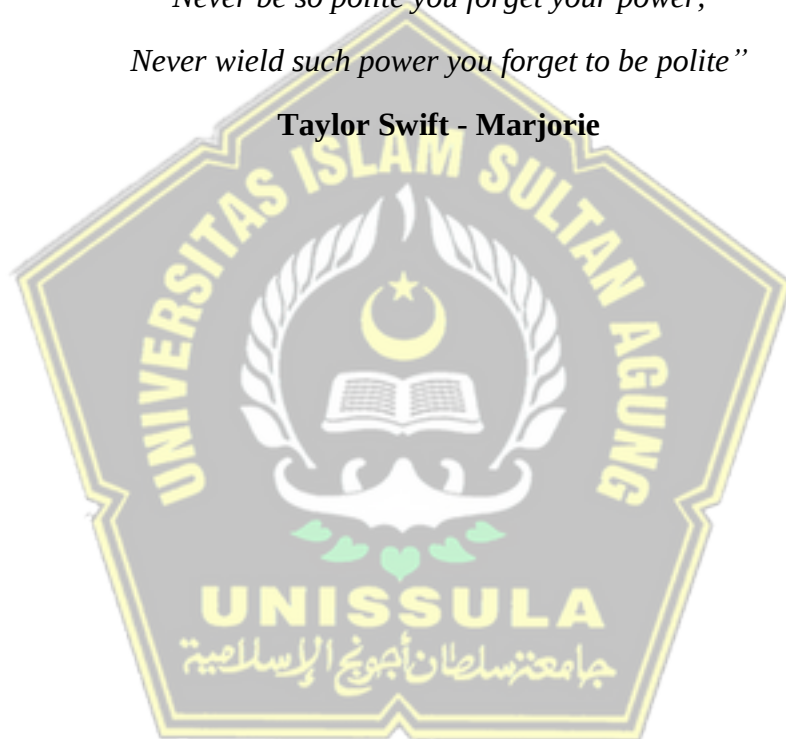
MOTTO

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”

QS Al-Bayyinah Ayat 7

*“Never be so kind you forget to be clever,
Never be so clever you forget to be kind,
Never be so polite you forget your power,
Never wield such power you forget to be polite”*

Taylor Swift - Marjorie



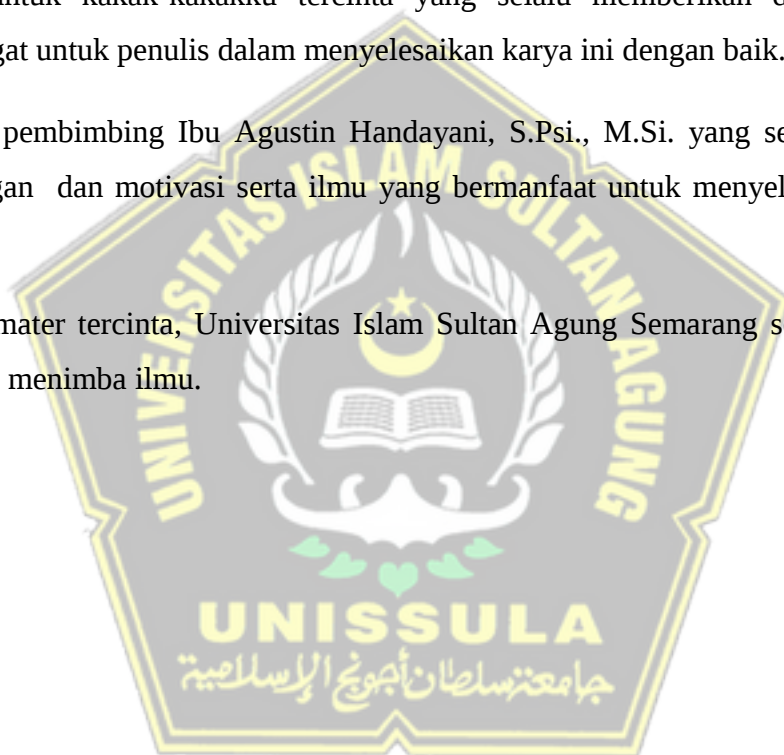
PERSEMBAHAN

الرديم الرحمن الله بسم

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya ini kepada kedua orang tua saya, Bapak Kombes Pol. Didik Mulyanto, S.H., S.I.K. dan Ibu Oktarina Saktiyaningsih yang telah membesarkan serta mendidik saya penuh dengan kasih sayang yang tulus. Lantunan doa yang tak pernah berhenti untuk anak-anak tercintanya sehingga secara perlahan mimpi penulis dapat terwujud serta untuk kakak-kakakku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen pembimbing Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si. yang selalu memberi dukungan dan motivasi serta ilmu yang bermanfaat untuk menyelesaikan karya ini.

Alamamater tercinta, Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai tempat penulis menimba ilmu.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan inanyah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan ini terdapat banyak rintangan serta jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, berkat Pentunjuk Allah, bimbingan, motivasi serta dukungan dari orang sekitar penulis penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Selaku penulis dengan rasa hormat dan kerendahan hati, saya selaku penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membimbing serta membantu dalam proses akademik.
2. Bapak Ruseno Arjanggal, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen wali penulis ucapkan terima kasih telah memberikan arahan akademik, motivasi, serta selalu membagi ilmu dan pengalaman yang berguna untuk penulis kelak.
3. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, selalu memberikan arahan serta motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Seluruh subjek penelitian yang sudah berkenan untuk terlibat dalam pengisian skala penelitian ini, tanpa kalian mungkin skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Sultan Agung yang telah memberikan pengalaman serta ilmu yang bermanfaat untuk masa depan penulis kelak.
6. Seluruh Staff Tata Usaha, Perpustakaan serta seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah banyak membantu memberikan pelayanan yang baik dalam bidang akademik serta administrasi.

7. Keluarga besar penulis, terutama bapak dan ibu tercinta Bapak Kombes Pol. Didik Mulyanto, S.H., S.I.K. dan Ibu Oktarina Saktiyaningsih saya ucapkan terimakasih telah memberikan doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Sahabatku Viola yang tercinta dan selalu menemani penulis sepanjang perjalanan perkuliahan dengan sukarela dan membuat suasana hati penulis menjadi bahagia
9. Diri saya sendiri, Juan Zerlinda Elvarettha. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini dan tetap memilih untuk berusaha menyelesaikan skripsi ini, walau terkadang merasa putus asa, takut tidak bisa selesai, nangis tiap malam dan akhirnya salah satu *wishlist* bisa terwujud. Terimakasih karena memutuskan untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang turut membantu memalalui doa dan dukungan yang tulus penuh kasih sayang yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih segala doa baik semoga kembali kepada kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap, skripsi ini dapat perkembangan ilmu bermanfaat khususnya dalam bidang ilmu psikologi.

Semarang, 28 Desember 2024

Penulis

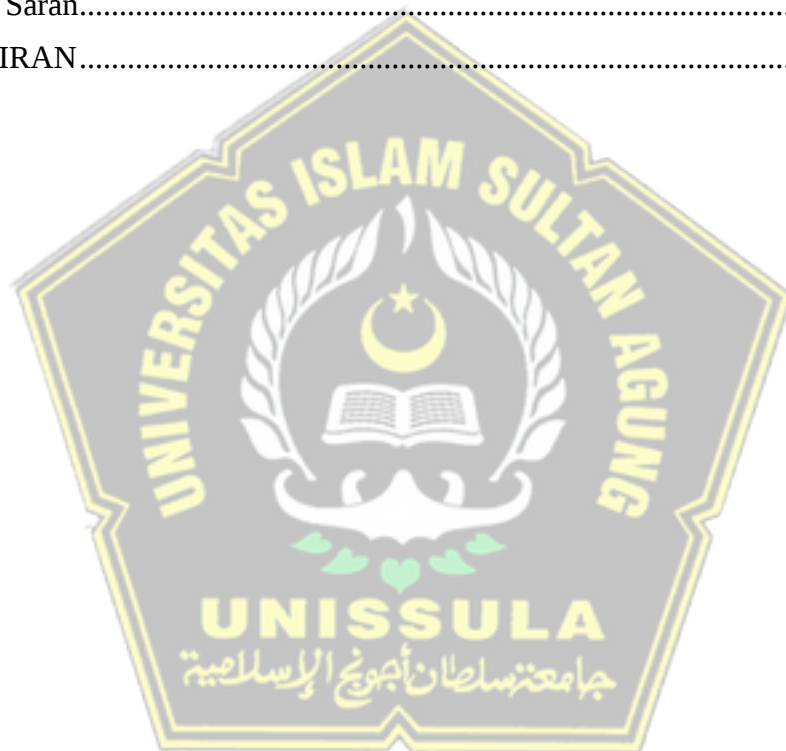
Juan Zerlinda Elvarettha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I – PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II – TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Prestasi Kerja	7
1. Pengertian Prestasi Kerja	7
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	8
3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja.....	11
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	13
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	18
C. Lingkungan Kerja.....	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	21
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	23
D. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja	25
E. Hipotesis.....	26
BAB III – METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional.....	28
1. Prestasi Kerja	28
2. Motivasi Kerja.....	28
3. Lingkungan Kerja.....	29
C. Populasi, Sampel, dan <i>Sampling</i>	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	30
3. Sampling	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	30
1. Skala Prestasi Kerja.....	30
2. Skala Motivasi Kerja.....	31
3. Skala Lingkungan Kerja.....	32
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	33
1. Validitas	33
2. Uji Daya Beda Aitem.....	33
3. Reliabilitas Alat Ukur	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV – HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Orientasi Kancan Penelitian Dan Persiapan Penelitian.....	36
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	36
2. Persiapan Penelitian	36
B. Pelaksanaan Penelitian	43
C. Analisis Data dan Penelitian	43
1. Uji Asumsi	43
2. Uji Hipotesis	45

D. Deskripsi Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data Skor Prestasi Kerja	47
2. Deskripsi Data Skor Motivasi Kerja	48
3. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja	49
E. Pembahasan.....	50
F. Kelemahan Penelitian.....	54
BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala Prestasi Kerja	31
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Lingkungan Kerja	33
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja.....	38
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Motivasi kerja.....	39
Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Prestasi Kerja.....	40
Tabel 8. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja.....	41
Tabel 9. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 10. Sebaran Penomoran Ulang Skala Prestasi Kerja.....	42
Tabel 11. Sebaran Penomoran Ulang Skala Motivasi kerja.....	42
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor	47
Tabel 15. Deskripsi Skor Pada Skala Prestasi Kerja.....	47
Tabel 16. Norma Kategorisasi Skala Prestasi Kerja	47
Tabel 17. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja.....	48
Tabel 18. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja	48
Tabel 19. Deskripsi Skor Pada Skala Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 20. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persebaran Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja	48
Gambar 2. Persebaran Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	49
Gambar 3. Persebaran Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	63
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	73
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba	89
Lampiran D. Skala Penelitian	101
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	110
Lampiran F. Analisis Data	135
Lampiran G. Dokumentasi Penelitian.....	140



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA PADA ANGGOTA DIREKTORAT
PENGAMAN OBJEK VITAL POLDA KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

Juan Zerlinda Elvarettha, Agustin Handayani

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: juanzerlinda.rettha@gmail.com, agustin@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota DIREKTORAT pengamanan objek vital di POLDA Kalimantan Timuryaitu jumlah sampel sebanyak 148 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Peneliti menggunakan tiga alat ukur yakni skala prestasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,961, 0,966 dan 0,952. Hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan hasil berupa skor $R = 0,884$ dengan F linear sebesar 161,645 dan skor signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menjelaskan atas beberapa hasil temuan, yakni hipotesis pertama yang diterima atas adanya hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota dierktorat pengaman objek vital polda Kalimantan timur. Pada hipotesis kedua menunjukkan hasil berupa skor rx_1y sebesar 0,881 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,01$) yang dimana hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi kerja. Selain itu, temuan hipotesis ketiga menunjukkan hasil berupa skor rx_2y sebesar 0,844 dengan sig. = 0,002 ($p < 0,05$) yang dimana hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif antara prestasi kerja terhadap lingkungan kerja. Maka dari itu, seluruh hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT WITH WORK PERFORMANCE IN MEMBERS OF THE DIRECTORATE OF SAFEGUARDING VITAL OBJECTS OF THE POLDA KALIMANTAN TIMUR

By:

Juan Zerlinda Elvarettha, Agustin Handayani

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: juanzerlinda.rettha@gmail.com, agustin@unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work motivation and work environment with work performance in members of the directorate of security of vital objects in East Kalimantan Police. The population used in this study were members of the Directorate of Security of Vital Objects at the East Kalimantan Police, namely a sample size of 148 members. The sampling technique used random sampling technique. Researchers used three measuring instruments namely work achievement scales, work motivation, and work environment with reliability coefficients of 0.961, 0.966 and 0.952. The results of multiple linear regression analysis obtained results in the form of an R score = 0.884 with a linear F of 161.645 and a significance score of 0.000. This explains some of the findings, namely the first hypothesis which is accepted for the existence of a very significant relationship between work motivation and work environment on work performance in members of the East Kalimantan police force's vital object security dierktorat. The second hypothesis shows the results in the form of an rx1y score of 0.881 with sig. = 0.000 ($p < 0.01$) which means that the hypothesis is accepted, namely that there is a significant positive relationship between work performance and work motivation. In addition, the findings of the third hypothesis show results in the form of an rx2y score of 0.844 with sig. = 0.002 ($p < 0.05$), where the hypothesis is accepted, namely that there is a positive relationship between work performance and the work environment. Therefore, all research hypotheses are accepted

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Achievement

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah keamanan dan ketertiban semakin menjadi perhatian yang krusial. Hal ini terlihat dari peningkatan ancaman dan gangguan yang berkembang dalam berbagai bentuk dan risiko. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kompleksitas permasalahan sosial (*social exclusion*) telah menimbulkan ancaman terhadap keamanan objek vital nasional atau obvitnas Purwanto (2015). Menurut Surat Keputusan Kapolri Nomor Pol: Skep 783/X/2005, objek vital meliputi kawasan, lokasi, bangunan, instalasi dan usaha yang bersifat strategis.

Gangguan terhadap objek vital dapat berdampak besar pada masyarakat luas dan kepentingan nasional, termasuk ancaman bencana kemanusiaan, kerusakan hasil pembangunan, gangguan transportasi dan komunikasi, serta terganggunya pemerintahan, ketatanegaraan, keamanan, dan pertahanan negara. Dengan demikian, keberadaan anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda sangat penting dalam mencegah adanya aksi-aksi dan menimbulkan kerugian bagi negara dan kerusakan fasilitas umum atau yang termasuk dalam objek vital nasional Helmi (2016).

Upaya yang dilakukan untuk memberikan arahan pengamanan objek vital, Keputusan Presiden Nomor 63 Tahun 2004 memberikan wewenang kepada Polri melalui Direktorat Pengamanan Objek Vital untuk wajib memberikan bantuan, pengamanan dan mengaudit sistem pengamanan Objek Vital Nasional (Obvitnas) secara berkala. Pengelola Objek Vital Nasional bersama Kepolisian Negara Republik Indonesia menentukan konfigurasi standar pengamanan masing-masing Obvitnas yang meliputi kekuatan personil beserta sarana prasarana pengamanannya. Dalam menyelenggarakan pengamanan internal pengelola Obvitnas harus memenuhi standar kualitas atau kemampuan yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Keberhasilan anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda sangat bergantung pada

kinerja mereka, termasuk dalam mengamankan dan melindungi objek vital serta menjalankan tugas lainnya (Putri & Karmudi, 2021). Agar tujuan organisasi tercapai dan anggota merasa puas dalam pekerjaannya, motivasi yang kuat sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja. Peningkatan produktivitas, perbaikan sikap, dan pelayanan yang berkualitas menjadi faktor penting yang mendorong prestasi kerja (Fauzi, 2023).

Mangkunegara (2019), prestasi kerja merupakan hasil kerja / *output* yang bersifat baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam satuan periode dalam melaksanakan tugas pekerjaan individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu. Syarat individu bisa dikatakan memiliki prestasi kerja salah satunya adalah memiliki kemampuan serta penguasaan tugas dan bidang yang ada di pekerjaan individu tersebut, dimana individu tersebut seharusnya memiliki kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya (Qurbani dkk., 2021).

Prestasi kerja memiliki peran krusial dalam jalanya tugas di Direktorat Pengaman Objek Vital seperti memastikan kinerja yang efektif untuk perlindungan objek vital dan fasilitas umum masyarakat (Simanjuntak dkk., 2017). Dengan prestasi kerja yang baik, anggota pengaman objek vital dapat mencegah dan menanggulangi aksi-aksi pengrusakan fasilitas umum, mendapat kepercayaan masyarakat, serta menjaga kredibilitas dan integritas lembaga. Selain itu, prestasi kerja yang optimal juga mendukung kemampuan penanganan krisis dan efisiensi operasional, sambil memastikan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan (Aldi & Susanti, 2019). Dengan demikian, prestasi kerja yang unggul menjadi landasan utama bagi keberhasilan dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolosian terutama pengaman objek vital sebagai penegak hukum yang profesional.

Penjabaran prestasi kerja oleh Mangkunegara (2019) memiliki kebenaran atas fakta yang terjadi di lapangan berupa lingkungan kerja antar anggota yang kurang baik, menyebabkan efek *placebo* bagi anggota Direktorat Pengaman Objek Vital untuk meniru perlakuan satu sama lain. Bentuk dari sikap negatif yang dilakukan antar anggota biasanya muncul dari sistem motivasi antar anggota

yang kurang dan diperburuk dengan dinamika lingkungan di sekitar anggota yang memang cenderung buruk. Fenomena ini dijumpai salah satunya di Direktorat Pengaman Objek Vital Polda Kalimantan Timur, dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 2 April 2024 pada beberapa anggota staf Direktorat Pengaman Objek Vital Polda Kalimantan Timur dengan inisial Bapak UD, Bapak JS, dan Bapak KL

Bapak UD:

“Saya merasa gak ada kemajuan dari segi kemampuan atau pengembangan. Menurut saya kemampuannya ya segini-gini aja selama 2 tahun kerja. Sebenarnya bisa aja saya ikut pelatihan mbak, tapi kadang males karena ya kerja saya stabil gitu walaupun kadang dari atasan ngasih masukan untuk mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja. Gak ada hasil kerja atau pencapaian tertentu sih mbak. Saya kayak gaada motivasi untuk lebih maju, penting kerjaan beres gitu mbak, ya kalo masalah kerja pasti ada tapi penting teratasi walaupun gini-gini aja. Rekan kerja saya diajak komunikasi sulit terus fasilitas yang diberikan kurang memadai. Jadi saya kerja kadang agak berat hati mbak, karena memang dari dalam diri saya gak ada motivasi untuk maju. ”

Bapak JS:

“Sejauh saya kerja kayaknya kontribusinya kurang deh mba, soalnya dari atasan sering kasih nasihat tentang kinerja saya. Kayak kerja gak ada kemajuan, gak ada peningkatan. Kadang tugas kerja saya aja gak selesai, kayak butuh waktu untuk menyelesaikan. Kadang menyelesaikannya males-malesan gitu mbak. Saya kurang motivasi, kayak kerja yaudah kerja penting jalan aja. Gak tau kenapa kayak kurang tertarik jadi karyawan terbaik mbak, yang penting kerjaan beres walaupun kadang molor. Padahal saya juga cukup lama kerja disini. Rekan kerja kayak individual mbak, pada saingan. Komunikasi sama karyawan itu sulit terus tempat kerja nya kurang nyaman, jadi saya mau menyelesaikan pekerjaan kadang setengah hati. ”

Bapak KL:

“Menurut saya, selama kerja disini kayaknya kontribusi yang saya lakukan masih kurang. Saya masih suka molor kalo ada tugas, terus dikasi tenggat waktu masih suka kelewat. Saya kerja yaudah kerja aja mba, belum ada prestasi atau kemajuan signifikan. Walaupun saya karyawan tetap, tapi ya kinerja nya gini-gini aja, gak ada kontribusi atau peningkatan. Malahan hasil kerjanya bisa dibilang kurang memuaskan, saya juga gaada keinginan untuk maju mbak. Motivasinya emang kurang sih mbak terus kayak sesama rekan kerja itu tidak mendukung. Misal ada masalah ya

menyelesaikan sendiri, karyawan lain gak mau tau. Fasilitas nya menurut saya juga kurang nyaman kalo buat kerja. ”

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari wawancara kepada staf terkait, terlihat bahwa sebagian dari staf memiliki pandangan prestasi kerja atas pekerjaannya masing masing. Dinamika cara bekerja masing masing staf terbentuk dari bagaimana kondisi lingkungan kerja yang sering memilih ikut serta kegiatan diluar tugas datang dalam waktu bersamaan, bagaimana cara penyelesaian pekerjaan dengan hubungan antar staf lain, pemenuhan kewajiban dan tanggungan yang kurang maksimal, hingga kurang cocoknya staf dengan gaya kerja / cara staf lain berinteraksi. Hal demikian memunculkan kecenderungan untuk mendapatkan prestasi kerja menjadi lebih kecil yang diikuti dengan motivasi diri yang buruk dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Pengaruh bagaimana lingkungan kerja disekitar direktorat pengaman objek vital menentukan bagaimana kinerja akan pencapaian prestasi kerja yang diciptakan oleh para staf direktorat pengaman objek vital. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi serta lingkungan kerja memiliki peranan akan *output* dari prestasi kerja dengan jalanya pekerjaan dari waktu ke waktu, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan optimal bagi diri staf maupun instansi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada di dalam diri individu untuk bekerja, dorongan ini bisa berbentuk fisik maupun non fisik seperti gaji yang memuaskan, atasan yang mengayomi, fasilitas kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, ataupun keinginan diri untuk mencapai target (Hasibuan & Silvya, 2019). Motivasi kerja memiliki pengaruh akan perilaku individu dalam bagaimana individu melakukan suatu pekerjaan setiap harinya, motivasi sendiri berkontribusi atas keinginan diri untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan individu (Luthans, 2006). Pekerjaan akan terasa lebih ringan jika dilakukan dengan semangat dan penuh hati, Susanty & Baskoro (2013) mengatakan bahwa *“getting a person to exert a high degree effort”* yang artinya motivasi kerja dapat membuat individu untuk dapat bekerja lebih baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar individu yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat kerja, fasilitas, ergonomi kerja, ketenangan, dan hubungan interaksi antar individu di lapangan (Priyandini dkk., 2020). Baik tidaknya lingkungan kerja yang ada di sekitar individu dapat dilihat dari jangka pendek maupun panjang (Zuana dkk., 2014). Lingkungan kerja memiliki pengaruh atas kinerja dari individu dikarenakan, kenyamanan yang kurang baik dapat membuat performa dari fisik maupun mental individu terganggu sehingga membutuhkan individu untuk menghabiskan energi lebih untuk dapat beradaptasi dan bekerja di lingkungan kerja yang sedang dihadapi (Mutmainah, 2017).

Terdapat beberapa hal yang dapat membedakan dan sekaligus menjadi orisinalitas pada penelitian ini adalah lingkup pembahasan prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota Direktorat pengaman objek vital yang dilihat dari lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dimana, kebanyakan penelitian yang dilakukan terlalu banyak menghubungkan prestasi kerja dengan disiplin kerja, stres kerja, hingga kepuasan kerja yang berfokus pada performa dalam kerja. Hal tersebut menjadikan peneliti mengambil lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan pertimbangan untuk melihat kearah efek dari kondisi lingkungan kerja memberikan dampak akan performa pemenuhan tugas staf direktorat pengaman objek vital yang diikuti dengan motivasi kerja yang muncul beriringan saat proses pemenuhan tugas dan pekerjaan sehari-harinya.

Berdasarkan paparan mengenai fenomena, latar belakang permasalahan, dan penjelasan masalah yang terkait, motivasi serta lingkungan kerja memiliki peranan akan prestasi kerja yang dapat dinilai dari penjagaan keseimbangan kondisi pekerjaan dan luar pekerjaan, totalitas kerja yang optimal, kenyamanan diri, penggunaan energi kerja, dan semangat kerja bagi dari segi staf maupun instansi. Dengan wawancara awal yang dilakukan pada beberapa staf direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan Timur memiliki kemungkinan untuk dilakukan penelitian mengenai prestasi kerja yang ada. Sehingga prestasi kerja dapat ditentukan sebagai peranan yang sangat penting dalam menjadikan staf

direktorat pengaman objek vital mendapatkan semangat diri yang disaat yang bersamaan dapat menyediakan kebutuhan yang cukup bagi para staf direktorat pengaman objek vital sendiri. Dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti “Hubungan Antara Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pada Anggota Staf Direktorat Pengaman Objek Vital Polda Kalimantan Timur”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pada Anggota Staf Direktorat pengaman objek vital Polda Kalimantan Timur.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pada Anggota Staf Direktorat pengaman objek vital Polda Kalimantan Timur”.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis, antara lain:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan kajian ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengembangan keilmuan dan pengetahuan mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang sehingga dapat melakukan upaya dalam peningkatan prestasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat berpengaruh di suatu perusahaan dan sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini adalah bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan dampak pada kemajuan perusahaan (Widyawati dkk., 2021).

Dharma (Derafet, 2014) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2011), prestasi kerja dijelaskan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kastartini dalam (Susanty & Baskoro, 2013) menjelaskan prestasi kerja sebagai kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya.

Ismail (Idrus, 2017) mengatakan bahwa prestasi kerja yaitu kemauan atau hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan dalam jangka tertentu berdasarkan kriteria atau patokan yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. (Sutrisno, 2009) memperjelas arti prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

Yusuf (Djati & Khusaini, 2003) menyebutkan prestasi kerja dengan penjelasan atas hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pekerja yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tanjung (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai karyawan dari tingkat laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh dari melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Suranto & Lestari (2014) menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hasil kerja tersebut tidak terbatas hanya pada karyawan yang memegang jabatan saja, tetapi kepada seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Steers (Leonardo & Tampubolon, 2020) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu :

a. Kemampuan

Perilaku dan minat seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.

c. Tingkat motivasi kerja.

Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik

itu untuk dirinya maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan.

Byar & Rue (Hendriansyah, 2016) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

a. Faktor-faktor individu

1) Usaha (*effort*)

Menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2) *Abilities*

Sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3) *Role/task perception*

Segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

1) Kondisi fisik

Memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.

2) Peralatan

Adanya peralatan yang lengkap maka ia akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.

3) Waktu

Karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan

4) Material

Tersedianya material dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.

5) Pendidikan

Adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.

6) *Supervise*

Pengawasan *supervise* yang teliti bahwasannya akan mengerti atas mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

7) Desain organisasi

Hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki *reward* yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

8) Pelatihan

Adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan *reward* yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah *reward* tersebut.

9) Keberuntungan

Setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pekerja terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pekerja dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pekerja untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pekerja harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pekerja harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan, Tingkat motivasi, faktor individu, faktor lingkungan, dan faktor kemampuan.

3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Pradhan & Jena (2017) menjelaskan ada beberapa aspek dalam prestasi kerja, yaitu:

a. *Task Performance*

Tugas kinerja adalah pemahaman kontraktual antara manajer dan bawahan untuk mencapa tugas yang diberikan.

b. *Adaptive performance*

Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk profil pekerjaan secara dinamis situasi kerja disebut sebagai kinerja adaptif.

c. *Contextual performance*

Kinerja kontekstual adalah jenis perilaku prososial yang ditunjukkan oleh individu dalam *set-up* kerja. Perilaku seperti itu diharapkan dari seorang karyawan tetapi mereka tidak disebutkan secara terbuka dalam deskripsi pekerjaan seseorang.

Aspek-aspek prestasi kerja yang diterangkan oleh Pattnaik dkk (2021) adalah sebagai berikut:

a. *Task performance*

Yaitu pencapaian tugas-tugas tertentu, berkontribusi pada pencapaian organisasi yang diakui secara formal dan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan pemegang jabatan.

b. *Interpersonal facilitation*

Yaitu terlibat membantu dan bekerja sama dengan rekan-rekan,

c. *Job dedication*

Yaitu melibatkan upaya ekstra untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi.

Rivai (2004) berpendapat aspek-aspek penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

a. Kemampuan teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang merupakan aspek-aspek prestasi kerja yaitu kemampuan kontraktual, kemampuan menyesuaikan diri, kinerja kontekstual, pencapaian tugas tertentu, keterlibatan kerja, dan upaya ekstra dalam menyelesaikan sesuatu.

Berdasarkan beberapa aspek prestasi kerja diatas, peneliti menggunakan aspek dari (Rivai, 2004) yaitu kemampuan teknis, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan konseptual.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagian proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif . Dari berbagai macam definisi motivasi, Ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antar kebutuhan, dorongan dan tujuan kebutuhan muncul karna adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang secara psikologis. Pendapat (Hasibuan 2005) dalam mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut (Handoko, 2011), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2003) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja muthlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

McCormick (O'rourke, 2009) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions wich influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*". Yang menjelaskan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adair (2007) berpendapat bahwa "Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan". Motivasi kerja juga

dapat disimpulkan sebagai usaha seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja merupakan sesuatu kebutuhan dan wajib dimiliki oleh karyawan jika ingin mendapatkan hasil kerja yang baik (Yossa & Zunaidah, 2013). Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan mampu bekerja lebih produktif dan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan juga. Sehingga, motivasi kerja karyawan tersebut harus sangat diperhatikan baik itu bagi para manajer maupun dari diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang ingin karyawan itu dapatkan.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Anyim, dkk (2012) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah antara lain:

a. Bonus.

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup

b. Insentif.

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

c. Insentif khusus.

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

d. Status atau jabatan

Memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

e. Apresiasi dan pengakuan

Karyawan dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

f. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

g. Kondisi kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.

h. Keamanan kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

i. Faktor-faktor yang lain.

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

Herzberg (Galanakis & Peramatzis, 2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Faktor motivasional

Terdapat hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang antara lain:

1) Keberhasilan yang diraih.

Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.

2) Pengakuan orang lain.

Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.

3) Kesempatan untuk tumbuh.

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

4) Kemajuan dalam karir

Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.

5) Pekerjaan itu sendiri

Dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

6) Tanggung jawab

Dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

b. Faktor *Hygiene* (pemeliharaan)

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang seperti:

1) Status dalam organisasi.

Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.

2) Hubungan dengan atasan.

Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

3) Hubungan dengan rekan kerja.

Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.

4) Sistem administrasi.

Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.

5) Pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intrinsik karena jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut membuat sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

6) Sistem imbalan.

Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

Toode dkk., (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Karakteristik tempat kerja.

Pekerja termotivasi oleh kolaborasi yang baik antara pekerja dan tim kesehatan, dengan dukungan sosial di dalam tim dan juga semangat yang positif dalam lingkungan tersebut.

b. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yaitu seperti jam kerja yang sesuai, kemungkinan untuk menggabungkan pekerjaan dengan masalah pribadi, kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan promosi.

c. Karakteristik pribadi.

Karakteristik pribadi pekerja seperti usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja akan mempengaruhi motivasi pekerja.

d. Prioritas individu.

Pekerja akan termotivasi bila mereka bertemu dengan kebutuhan dan nilai individu yang penting bagi mereka. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan memiliki kontrol atas penggunaan waktu akan memotivasi pekerja, karena kondisi kesehatan psikososial dipandang sebagai motif untuk bekerja sebagai pekerja.

e. Keadaan psikologis internal.

Pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermakna akan memotivasi pekerja untuk bekerja bahkan jika ada risiko tinggi terhadap kesehatan dan keamanan mereka sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa prediktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari bonus, insentif, jabatan, keamanan kerja, faktor keberhasilan, jenjang karir, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan keadaan psikologis internal.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Winardi (2002) mengemukakan terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

a. Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. Kebutuhan

Seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Rasa aman

Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Pendapat dari (Munandar, 2004) aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan.

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa terdapat beberapa ciri bahwa individu memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu:

- a. Merasa senang dalam bekerja, melakukan pekerjaan sebagai bentuk dari tanggung jawab dan dengan kesadaran penuh tanpa merasa terpaksa.
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja, ketika melakukan pekerjaan yang diminta, individu mendapatkan kenyamanan sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien.
- c. Berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, individu mengerjakan tugas dengan bersungguh-sungguh sehingga mampu memaksimalkan hasil dari pekerjaan tersebut.
- d. Berusaha mengembangkan tugas dan diri, individu memiliki ide-ide yang kreatif dalam mengerjakan tugas sehingga mendapatkan promosi untuk dirinya.
- e. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, individu menjalankan tugas dengan kesadaran penuh, memiliki tanggung jawab, dan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa aspek motivasi kerja diatas, peneliti menggunakan aspek dari (Anoraga, 2006) sebagai alat ukur penelitian yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, merasa senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dan berusaha mengembangkan tugas dan diri.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) berpendapat definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya (Widayati, 2021). Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan. Sebagaimana dikemukakan (Nitisemito & Alex, 2014) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan (Pamungkas, 2022). Maka perlu adanya perencanaan lingkungan kerja agar pemanfaatan fasilitas dapat dipergunakan dengan bijak sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Nitisemito & Alex (2015) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Definisi lingkungan kerja menurut (Nimran & Amirullah, 2011) adalah tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat (Wursanto, 2005) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan

fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasanya kepuasan kerja di kalangan pekerja/karyawan.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kesatuan atas sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja baik itu dari segi interaksi maupun fasilitas yang mampu mempengaruhi kinerja pekerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

Ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

c. Suara

Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Karena pekerjaan butuh konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

d. Dekorasi/tata ruang

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan

Tyssen (Pawirosumarto, dkk., 2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

b. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja.

3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut (Soetjipto, 2002), meliputi:

a. Dimensi fisik

Dimensi fisik dapat diukur dengan memperhatikan lima indikator seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna ruangan, dan kelembapan udara. Sehingga hal tersebut menunjang keselamatan dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan.

b. Dimensi non-fisik

Dimensi non fisik dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator yang meliputi hubungan interpersonal yang harmonis, kesempatan untuk berkembang, dan keamanan dalam bekerja.

Aspek lingkungan kerja dikembangkan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) antara lain aspek perasaan aman dan nyaman di tempat kerja dan aspek hubungan dalam pekerjaan.

Aspek pembentuk lingkungan kerja menurut (Simanjuntak dkk., 2017) adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Priyandini dkk., (2020) berpendapat ada 5 aspek lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

a. Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b. Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.

c. Kerja sama antar kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.

d. Perhatian dan dukungan pimpinan

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

e. Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Berdasarkan beberapa aspek motivasi kerja diatas, peneliti menggunakan aspek lingkungan kerja menurut (Razig & Maulabakhsh, Ramli, 2019) yaitu, aspek perasaan aman dan nyaman di tempat kerja dan aspek hubungan dalam pekerjaan.

C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pencapaian dalam sesuatu hal yang sesuai dengan aturan dan standar pada masing-masing organisasi kerja. Hal tersebut berkaitan dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material (Adha dkk, 2019). Hasibuan (Irhammah, 2019) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu ketika melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada individu tersebut yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan dan pengalaman. Prestasi kerja

merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan

Berdasarkan penjelasan tersebut, salah satu faktor dari prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan bagi individu dalam memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi (Saigan, 2001). Pendapat Gary (2009) menjelaskan secara teoritis motivasi tercipta karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, motivasi kerja cenderung meningkat, yang pada gilirannya mendorong staf untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor dari prestasi kerja anggota suatu instansi atau organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Nitisemito & Alex, 2015). Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Wahyudi, 2022).

Lingkungan kerja yang positif dan nyaman tidak hanya mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan suasana yang mendorong produktivitas, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat dan prestasi kerja (Noor, 2009). Lingkungan kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kenyamanan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja fisik maupun mental individu berkurang sehingga membuat individu menghabiskan energi lebih untuk dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaannya (Mutmainah, 2017).

Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik memiliki dampak sinergis terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang tinggi berasal dari kombinasi motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang termotivasi dan merasa nyaman di tempat kerja akan cenderung mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghambat kinerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit terealisasi (Noor, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan adanya hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Prestasi kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian penjelasan teori yang disimpulkan oleh peneliti, terdapat hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja.
2. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja dan sebaliknya.
3. Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan prestasi kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja dan sebaliknya semakin baik prestasi kerja maka akan semakin baik pula lingkungan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, diperlukan identifikasi variabel sebagai batasan yang jelas mengenai variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian yang dipaparkan ini menggunakan 3 variabel dengan 2 jenis, yaitu 1 variabel tergantung (*dependen*) dan 2 variabel (*independen*), di antaranya:

1. Variabel Tergantung (Y) : Prestasi Kerja
2. Variabel Bebas (X1) : Motivasi Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : Lingkungan Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memperjelaskan serta mengungkapkan suatu kebenaran dari pengertian variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Definisi operasional sendiri terdiri dari masing-masing variabel penelitian berdasarkan dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja, hasil kerja tersebut tidak terbatas hanya pada karyawan yang memegang jabatan saja, tetapi kepada seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja diukur menggunakan skala prestasi kerja yang disusun berdasarkan teori dari Rivai (2004) yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

Semakin tinggi skor subjek ketika mengisi skala, maka semakin tinggi juga skor prestasi kerja yang dimiliki oleh subjek dan sebaliknya. Semakin rendah skor jumlah subjek pada saat mengisi skala, maka juga akan semakin rendah pada skor prestasi kerja yang dimiliki oleh subjek.

Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah prestasi kerja yang dimiliki subjek.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang ingin karyawan itu dapatkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek motivasi kerja menurut Anoraga (2006) bahwa aspek tersebut diantaranya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, merasa senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dan berusaha mengembangkan tugas dan diri.

Semakin tinggi skor subjek ketika mengisi skala, maka semakin tinggi juga skor motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek dan sebaliknya. Semakin rendah skor jumlah subjek pada saat mengisi skala, maka juga akan semakin rendah pada skor motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kesatuan atas sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja baik itu dari segi interaksi maupun fasilitas yang mampu mempengaruhi kinerja pekerja. Penyusunan skala penelitian ini mengacu pada aspek lingkungan kerja dari Razig & Maulabakhsh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) yang meliputi perasaan aman dan nyaman ditempat kerja serta hubungan dalam pekerjaan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah lingkungan kerja yang dimiliki subjek.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Merupakan area umum yang terdiri dari subjek yang memiliki karakteristik khusus yang dijadikan oleh penulis untuk dipelajari dan menarik kesimpulan (Arikunto, 2010). Populasi tidak hanya terbatas pada aspek demografis tetapi juga mencakup ciri atau karakteristik individu yang menjadikan lebih spesifik (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DIREKTORAT pengamanan objek vital di POLDA Kalimantan Timuryaitu sebanyak 148 anggota.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian subjek atau objek dari populasi yang harus memiliki karakteristik dalam populasi (Arikunto, 2010), sampel ialah bagian dari total serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas populasi yang hendak untuk diteliti Sugiyono (2018). Sampel pada penelitian ini adalah anggota DITPAMOBVIT POLDA Kaltim sebanyak 148 anggota, dengan percobaan sebanyak 55 anggota dan penelitian sebanyak 93 anggota.

3. Sampling

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti secara acak memilih individu atau kelompok yang berpartisipasi dalam sampling memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Pemilihan ini didasarkan pada karakteristik tertentu yang dimiliki oleh responden, sehingga diyakini mampu memberikan informasi yang mendalam dan relevan Ganda dkk (2006). Adapun karakteristik yang sesuai dengan penelitian ini meliputi:

- Anggota DITPAMOBVIT POLDA Kaltim
- Berjenis kelamin pria atau wanita

- Memiliki masa kerja kurang lebih 1 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan alat pengumpulan datanya menggunakan skala. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Yang dimana aitem-aitem tersebut disajikan berupa pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Ada tiga macam skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan skala lingkungan kerja.

1. Skala Prestasi Kerja

Skala prestasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala penelitian (Prashanti, 2010) mengacu dengan teori prestasi kerja dari (Rivai, 2004) yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Pernyataan dalam skala penelitian ini mengandung aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan total aitem sebanyak 42 aitem. Dalam skala penelitian ini terdapat 4 kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor untuk aitem *favorable* yaitu 1 untuk jawaban Sangat Sesuai, 2 untuk jawaban Sesuai, 3 untuk jawaban Tidak Sesuai, dan 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai, sedangkan skor untuk aitem *unfavorable* yaitu 4 untuk jawaban Sangat Sesuai, 3 untuk jawaban Sesuai, 2 untuk jawaban Tidak Sesuai, dan 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai. *Blueprint* skala prestasi kerja dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. *Blueprint* Skala Prestasi Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan Teknis	7	7	14
2.	Kemampuan Konseptual	7	7	14
3.	Kemampuan Hubungan Interpersonal	7	7	14
	Total	21	21	42

2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diadaptasi dari skala penelitian Putri (2011) yang mengacu pada teori motivasi kerja oleh Anoraga (2006) antara lain tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, merasa senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dan berusaha mengembangkan tugas dan diri. Pernyataan dalam skala penelitian ini berisikan 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable* dengan total aitem sebanyak 50 aitem. *Blueprint* skala motivasi kerja dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. *Blueprint* Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5	5	10
2.	Merasa senang dalam bekerja	5	5	10
3.	Mendapat kepuasan dalam bekerja	5	5	10
4.	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	5	5	10
5.	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	5	5	10
Total		25	25	50

3. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan adaptasi skala penelitian dari (Septianingsih, 2021) yang mengacu pada teori lingkungan kerja oleh (Ramli, 2019) yang meliputi perasaan aman dan nyaman ditempat kerja serta hubungan dalam pekerjaan. Pernyataan dalam skala penelitian ini berisikan 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable* dengan total aitem sebanyak 32 aitem.

Penilaian jawaban untuk aitem *favorable* yaitu Sangat Sesuai diberi nilai 4, Sesuai diberi nilai 3, Tidak Sesuai diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai diberi nilai 1, sedangkan penilaian jawaban untuk aitem *unfavorable* yaitu Sangat Sesuai diberi nilai 1, Sesuai diberi nilai 2, Tidak Sesuai diberi

nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai diberi nilai 4. *Blueprint* skala lingkungan kerja dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. *Blueprint* Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Perasaan aman dan nyaman	8	8	16
2.	Hubungan dalam pekerjaan	8	8	16
	Total	16	16	32

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas yaitu sejauhmana skala atau tes akurat untuk melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Pengukuran dengan validitas tinggi jika mempunyai hasil data yang akurat dan memberi suatu gambaran dari variabel yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan validitas isi yang dihitung dari pengujian terhadap kelayakan dan relevansi isi setiap aitem yang menjadi penjabaran dari indikator perilaku atribut yang diukur. Validitas ini diperoleh melalui analisis oleh para ahli dalam bidang tersebut, yang disebut *expert judgement* yaitu Dosen Pembimbing dari Peneliti (Azwar, 2012).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem yakni sejauhmana aitem tersebut bisa memberi perbedaan antar individu atau suatu kelompok individu dengan suatu atribut atau tidak mempunyai atribut yang diukur (Azwar, 2012). Dilakukan dengan pemilihan aitem berdasarkan kesesuaian fungsi alat ukur dengan fungsi ukur skala. Batasan dari kriteria dalam memilih suatu aitem berdasarkan korelasi dari aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$, artinya semua daya beda dengan koefisien korelasi minimal 0,30 disebut memuaskan, dengan r_{ix} atau $r_{i(x-i)} \geq 0,30$ disebut berdaya beda rendah (Azwar, 2012). Sebaliknya apabila aitem yang mencapai batas penerimaan ternyata jumlah tidak mencukupi, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misal menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan tercapai (Azwar, 2012).

Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien *Product Moment* dari *Pearson*. Besarnya koefisien korelasi aitem total bergerak dari rentan angka 0 hingga 1,00 yang ditandai dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem, maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Namun, sebaliknya jika koefisiennya mendekati angka 0 atau memiliki tanda negatif maka mengindikasikan bahwa aitem tidak memiliki daya diskriminasi atau dapat dipastikan terdapat cacat serius pada aitem yang bersangkutan.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur yakni seberapa besar hasil dari pengukuran bisa dipercaya (Azwar, 2012). Hasil tersebut dipercaya jika beberapa pelaksanaan pengukuran yang dilakukan untuk kelompok subjek yang sama didapatkan hasil relatif sama, selama belum mengubah aspek yang diukur (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentangan angka 0.00 sampai 1.00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka alat ukur semakin reliabel (Azwar, 2012). Reliabilitas dapat diuji apabila aitem yang akan digunakan sudah terbukti valid.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach*, untuk memperoleh estimasi reliabilitas yang sesungguhnya pada instrumen yang berbentuk skala dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0. Alat ukur yang digunakan adalah skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan skala lingkungan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses analisis ketika semua data dari seluruh responden dan data dari sumber lain yang terkait data peneliti sudah terkumpul. Analisis yang dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, selanjutnya tabulasi data sesuai dengan data dari variabel pada seluruh responden, dilanjutkan dengan penyajian data berdasarkan yang diteliti oleh peneliti, lalu memperhitungkan data untuk menjawab rumusan masalah (Ahyar dkk., 2020).

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel tergantung untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel tergantung Sugiyono (2016). Pengujian hipotesis kedua dan ketiga menggunakan teknik analisis parsial untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel tergantung dan bebas dengan mengontrol variabel bebas lainnya (Sugiyono, 2016). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dan teknik analisis parsial. Maka dari itu, peneliti menggunakan *software* statistik SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian Dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi ini disebut sebagai orientasi lapangan yaitu sesuatu yang perlu dilakukan dan diperhatikan sebelum melaksanakan penelitian, agar suatu penelitian berjalan dengan optimal. Pemilihan lokasi juga menyesuaikan karakteristik populasi disesuaikan berdasarkan wawancara yang digunakan dalam penyusunan latar belakang masalah. Peneliti pada penelitian ini memilih POLDA Kalimantan Timur sebagai tempat penelitian dan berfokus pada 1 divisi yaitu bagian DITPAMOBVIT.

Peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu pada subjek yang berkedudukan sebagai anggota DITPAMOBVIT POLDA Kalimantan Timur. wawancara dilaksanakan pada tanggal 2 April 2024. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka memiliki masalah yang sesuai dengan judul skripsi yang diambil oleh peneliti.

Peneliti melakukan penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan awal, yaitu:

- a. Permasalahan yang terkait belum pernah diteliti pada instansi terkait
- b. Dinamika pekerjaan dari divisi DITPAMOBVIT memiliki alur pekerjaan yang berbeda dari instansi / pekerjaan pada biasanya.

2. Persiapan Penelitian

Hal ini penting dilakukan dengan sungguh-sungguh agar meminimalkan terjadinya kesalahan dalam penelitian. Terdapat beberapa bagian dalam persiapan penelitian ini, yaitu:

a. Perizinan Alat Ukur

Peneliti memakai alat ukur prestasi kerja dari (Prashanti, 2019), skala motivasi kerja dari Putri (2010), dan skala lingkungan kerja dari Septianingsih (2021). Penelitian ini memiliki beberapa

tahapan dalam pengadaptasian alat ukur lingkungan kerja dalam penelitian ini, yaitu:

1) Permohonan izin penggunaan skala

Peneliti memohon izin kepada penulis skala yang asli lewat email untuk menggunakan skala.

2) Meminta *expert judgment* kepada pembimbing skripsi

Peneliti menemui dosen pembimbing skripsi untuk meminta *expert judgement* untuk mendiskusikan skala yang diperoleh. Berdasarkan hasil diskusi, peneliti merubah sedikit penyusunan kalimat dalam alat ukur agar mudah dipahami.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Penyusunan alat ukur berdasarkan pada indikator-indikator penjabaran dari aspek dalam suatu variabel. Penyusunan alat ukur yang dipakai peneliti terdiri dari dua skala yaitu skala lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Setiap skala berisi item *favorable* dan *unfavorable*. Terdapat empat alternatif jawaban pada skala, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Penilaian pada setiap jawaban *favorable* berupa 4 skor untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), dan untuk *unfavorable* sebaliknya. Skala yang akan digunakan akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Skala Prestasi Kerja

Aspek yang digunakan untuk skala lingkungan kerja yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Jumlah keseluruhan item ada 42 item.

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	SebaranAitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan Teknis	1,7,15,28, 30,34,37	5, 13, 17, 27, 29, 31, 40	14
2	Kemampuan Konseptual	2,4,11,14, 18,23,28	8, 10, 25, 26, 33, 35, 39	14
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	3,6,16,22, 24,32,36	9, 12, 19, 20, 21, 41, 42	14
Jumlah		21	21	42

2) Skala Motivasi Kerja

Aspek untuk skala motivasi kerja yaitu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, dan berusaha mengembangkan tugas dan diri. Jumlah keseluruhan item ada 50 item.

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	SebaranAitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7,23,34, 38,47	4,11,25, 37,45	10
2	Merasa senang dalam bekerja	5,16,13, 15,49	10,24,32, 39,48	10
3	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	1,17,26, 40,46	9,12,28, 35,41	10
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,20,22, 33,43	2,19,30, 42,50	10
5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	8,14,29, 31,44	6,18,21, 27,36	10
Jumlah		25	25	50

3) Skala Lingkungan Kerja

Aspek untuk skala lingkungan kerja yaitu perasaan aman dan nyaman dan hubungan dalam pekerjaan. Jumlah keseluruhan item ada 32 item.

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Motivasi kerja

No	Aspek	SebaranAitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perasaan Aman dan Nyaman	1,3,5,7, 9,11,13,15	17,19,21,23, 25,27,29,31	16
2	Hubungan dalam Pekerjaan	18,20,22,24, 26,28,30,32	2,4,6,8,10, 12,14,16	16
Jumlah		16	16	32

c. Uji Coba Alat Ukur

Pengujian alat ukur bertujuan untuk mengukur kualitas alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala lingkungan kerja, skala motivasi kerja, dan skala lingkungan kerja. Uji coba alat ukur ini dilakukan secara *offline* pada tanggal 25 November – 27 November 2024. Peneliti melakukan uji coba terhadap 55 subjek. Selanjutnya, peneliti melakukan penilaian sesuai dengan ketentuan dan skala yang terisi penuh dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian dilakukan untuk mendapatkan skor dari daya beda item terhadap skala prestasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Daya beda dikatakan tinggi apabila memiliki koefisien korelasi aitem total r_{ix} lebih dari 0,30, namun jika belum mencukupi syarat bisa diturunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2019). Hasil uji coba daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0 untuk *Windows*. Hasil uji daya beda aitem dan reliabilitas aitem pada setiap skala akan ditunjukkan sebagai berikut:

1. Skala Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem dari 42 aitem ditemukan 38 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan 4 aitem dengan daya beda aitem rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi berkisar 0,377 sampai 0,877. Koefisien daya beda aitem rendah berkisar -0,425 sampai 0,251. Estimasi reliabilitas skala prestasi kerja menggunakan *alpha cronbach* dari 38 aitem senilai 0,961 sehingga disebut *reliable*. Rincian daya beda aitem tinggi dan rendah sebagai berikut:

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Prestasi Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan Teknis	1,7,15,28,30,34,37	5,13,17,27,29,31,40	14
	Kemampuan Konseptual	2,4*,11*,14,18,23,38*	8,10,25,26,33,35,39	
2	Kemampuan Hubungan Interpersonal	3,6*,16,22,24,32,36	9,12,19,20,21,41,42	13
	Jumlah	17	21	
Jumlah		17	21	38

Keterangan: *) aitem yang berdaya beda rendah

2. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem dari 50 aitem ditemukan 42 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan 8 aitem dengan daya beda aitem rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi berkisar 0,367 sampai 0,904. Koefisien daya beda aitem rendah berkisar -0,112 sampai 0,297. Estimasi reliabilitas skala motivasi kerja menggunakan *alpha cronbach* dari 42 aitem senilai 0,966 sehingga disebut *reliable*. Rincian daya beda aitem tinggi dan rendah sebagai berikut:

Tabel 8. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7,23, 34,38*,47*	4*,11, 25,37,45	7
2	Merasa senang dalam bekerja	5,16, 13,15,49*	10,24*, 32,39,48	8
3	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	1,17, 26*,40,46	9,12, 28,35,41	9
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,20*, 22,33,43	2,19, 30,42,50	9
5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	8,14, 29,31,44	6*,18, 21,27,36	9
Jumlah		20	22	42

Keterangan: *) aitem yang berdaya beda rendah

3. Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem dari 32 aitem ditemukan 32 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan tidak ada aitem dengan daya beda aitem rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi berkisar 0,328 sampai 0,875. Estimasi reliabilitas skala motivasi kerja menggunakan *alpha cronbach* dari 32 aitem senilai 0,952 sehingga disebut *reliable*. Rincian daya beda aitem tinggi dan rendah sebagai berikut:

Tabel 9. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perasaan Aman dan Nyaman	1,3,5,7,9, 11,13,15	17,19,21,23, 25,27,29,31	16
2	Hubungan dalam Pekerjaan	18,20,22,24, 26,28,30,32	2,4,6,8,10, 12,14,16	16
Jumlah		16	16	32

f. Penomoran Ulang

1. Skala Prestasi Kerja

Tabel 10. Sebaran Penomoran Ulang Skala Prestasi Kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan Teknis	1,7(5),15(12), 28(25),30(27), 34(31),37(34)	5(4),13(10),17(14), 27(24),29(26), 31(28),40(36)	14
2	Kemampuan Konseptual	2,14(11), 18(15),23(20)	8(6),10(8),25(22), 26(23),33(30), 35(32),39(35)	11
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	3,16(13),22(19), 24(21),32(29), 36(33)	9(7),12(9),19(16), 20(17),21(18), 41(37),42(38)	13
Jumlah		17	21	38

2. Skala Motivasi Kerja

Tabel 11. Sebaran Penomoran Ulang Skala Motivasi kerja

No	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7(5),23(20), 34(29)	11(9),25(21), 37(32),45(39)	7
2	Merasa senang dalam bekerja	5(4),16(14), 13(11),15(13)	10(8),32(27), 39(33),48(41)	8
3	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	1,17(15), 40(34),46(40)	9(7),12(10), 28(23),35(30), 41(35)	9
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,22(19), 33(28),43(37)	2,19(17),30(25), 42(36),50(42)	9
5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	8(6),14(12), 29(24),31(26), 44(38)	18(16),21(18), 27(22),36(31)	9
Jumlah		20	22	42

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan mulai 22 Desember – 23 Desember 2024 dengan metode *offline* dengan peneliti mendatangi instansi terkait dengan pengarahannya Bersama dengan salah satu anggota DITPAMOBVIT dan pengawasan dari Kepala DITPAMOBVIT. Namun, terdapat kondisi dimana peneliti menggunakan metode *online* karena penempatan kerja anggota DITPAMOBVIT yang menyebar di wilayah Kalimantan timur, terhitung memiliki jarak yang lumayan jauh. Maka dari itu, pengiriman link *google form* dikirimkan secara *online* dikarenakan keterbatasan jarak. Jumlah subjek penelitian kali ini berjumlah 93 anggota.

C. Analisis Data dan Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan sebuah langkah dalam penelitian yang dilakukan sebelum melakukan analisis data. Dalam melakukan uji asumsi terdapat beberapa tahapan yaitu dengan melakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang diterapkan kepada masing-masing variabel yang sedang diteliti. Pengujian asumsi dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah suatu data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data disebut terdistribusi dengan normal jika signifikansi $>0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Prestasi Kerja	135,18	18,521	0,212	0,391	$>0,05$	Normal
Motivasi Kerja	150,62	18,984	0,342	0,109	$>0,05$	Normal
Lingkungan Kerja	116,37	13,845	0,260	0,373	$>0,05$	Normal

Hasil analisis data menunjukkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel berdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan sebuah prosedur penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel dan apakah hasilnya menunjukkan adanya signifikan atau tidak signifikan antar variabel yang sedang diteliti dengan menggunakan uji Flinear. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows.

Uji linearitas pertama dilakukan pada variabel motivasi kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh F_{linear} sebesar 318,609 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linear.

Uji linearitas kedua dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh F_{linear} sebesar 227,391 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terdapat sebanyak atau tidaknya korelasi antara variabel bebas yang sedang diteliti dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik bilamana tidak memiliki korelasi antara kedua variabel bebas dengan dilakukan pengujian regresi melalui skor Variance Inflation Factor (VIF). Apabila VIF menunjukkan angka < 10 dan skor tolerance $> 0,1$ berarti bahwa penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel bebas pada penelitian ini memperoleh hasil skor VIF = 6,973 dan skor tolerance = 0,143. Hal ini menunjukkan skor pada hitungan VIF < 10 dan skor tolerance $> 0,1$. Hasil perhitungan multikoliner pada

penelitian ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Pada uji hipotesis dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis pertama yang dilakukan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang diperoleh hasil berupa $R = 0,844$ dengan $F_{hitung} = 161,645$ dan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada anggota direktorat pengamanan objek vital polda Kalimantan timur. Hasil ini menunjukan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berhubungan terhadap prestasi kerja. Diperoleh rumus persamaan garis regresi $Y = aX_1 + bX_2 + C$ yang kemudian diaplikasikan dengan data pada penelitian menjadi $Y = 0,683X_1 - 0,262X_2 - 1,830$. Hal ini menunjukkan rerata yang diperoleh dari prestasi kerja (kriterium Y) pada anggota direktorat pengamanan objek vital polda Kalimantan Timurakan mengalami perubahan sebesar $0,683$ pada variabel motivasi kerja dan dapat terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,262$. Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberi sumbangan efektif terhadap prestasi kerja sebesar $78,2\%$, dan sisanya sebesar $21,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor tingkat usaha individu, kondisi fisik, performa pekerjaan, *role* pekerjaan, dll. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil diatas adalah hipotesis pertama di terima.

b. Uji Hipotesis 2

Pada uji hipotesis kedua dilakukan dengan uji korelasi parsial untuk menguji adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja. Uji hipotesis yang didapatkan adalah berupa skor $r_{x_1y} = 0,881$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini

menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat prestasi kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Maka dari itu, hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Selanjutnya pada uji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji korelasi dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Uji hipotesis yang didapatkan adalah berupa skor $r_{x_2y} = 0,844$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat prestasi kerja maka akan semakin buruk lingkungan kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data penelitian berguna untuk mengungkap gambaran skor terhadap subjek suatu pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan terkait keadaan subjek akan atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok-kelompok yang bertingkat terhadap setiap variabel yang diungkap. Distribusi normal kelompok pada subjek dalam penelitian ini terbagi atas lima satuan deviasi, sehingga didapatkan $6/5 = 1,3$ SD.:

Tabel 13. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Prestasi Kerja

Skala prestasi kerja mempunyai 38 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 38 dari (38×1) dan skor tertinggi adalah 152 dari (38×4) . Untuk rentang skor skala yang didapat 114 dari $(152 - 38)$, dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 $(152-38):6 = 19$ dan hasil *mean* hipotetik 95 dari $(152 + 38): 2$.

Deskripsi skor skala prestasi kerja diperoleh skor minimum empirik 89, skor maksimum empirik yaitu 151, *mean* empirik 135,18 dan nilai standar deviasi empirik 18,521.

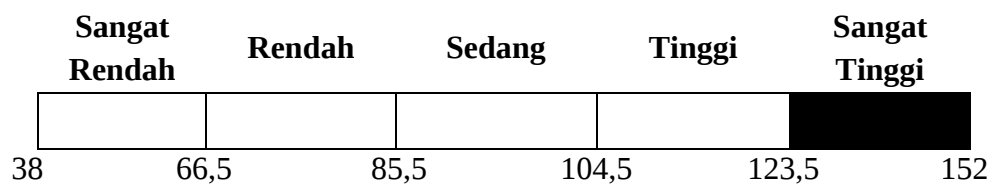
Tabel 14. Deskripsi Skor Pada Skala Prestasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	89	38
Skor Maksimum	151	152
Mean (M)	135,18	95
Standar Deviasi	18,521	19

Berdasarkan pada *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 135,18. Adapun deskripsi data variabel prestasi kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Prestasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$123,5 < 152$	Sangat Tinggi	66	71%
$104,5 < X \leq 123,5$	Tinggi	20	21,5%
$85,5 < X \leq 104,5$	Sedang	7	7,5%
$66,5 < X \leq 85,5$	Rendah	0	0%
$38 \leq 66,5$	Sangat Rendah	0	0%
Total		93	100%



Gambar 1. Persebaran Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja

2. Deskripsi Data Skor Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja mempunyai 42 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 42 dari (42×1) dan skor tertinggi adalah 168 dari (42×4) . Untuk rentang skor skala yang didapat 126 dari $(168 - 42)$, dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 $(168-42):6 = 21$ dan hasil *mean* hipotetik 105 dari $(168 + 42):2$.

Deskripsi skor skala motivasi kerja diperoleh skor minimum empirik 102, skor maksimum empirik yaitu 165, *mean* empirik 150,62 dan nilai standar deviasi empirik 18,984.

Tabel 16. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja

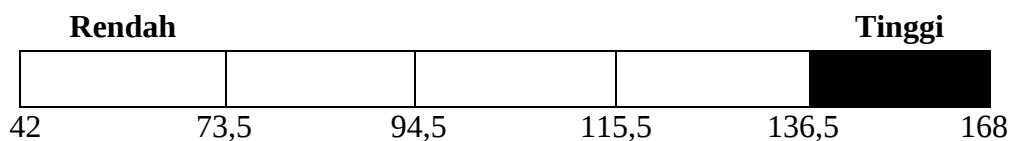
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	102	42
Skor Maksimum	165	168
Mean (M)	150,62	105
Standar Deviasi	18,984	21

Berdasarkan pada *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 150,62. Adapun deskripsi data variabel motivasi kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 17. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$136,5 < 168$	Sangat Tinggi	70	75,3%
$115,5 < X \leq 136,5$	Tinggi	17	18,3%
$94,5 < X \leq 115,5$	Sedang	6	6,5%
$73,5 < X \leq 94,5$	Rendah	0	0%
$42 \leq 73,5$	Sangat Rendah	0	0%
Total		93	100%

Sangat	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat
--------	--------	--------	--------	--------



Gambar 2. Persebaran Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

3. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja terdiri dari 32 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 32 dari (32×1) dan skor tertinggi adalah 128 dari (32×4), untuk rentang skor skala yang didapat 96 dari ($128 - 32$), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 ($(128-32:6) = 16$ dan hasil *mean* hipotetik 80 dari ($(128 + 16): 2$).

Deskripsi skor skala lingkungan kerja di peroleh skor minimum empirik 80, skor maksimum empirik 121, *mean* empirik 116,37 dan nilai standar deviasi empirik 13,845.

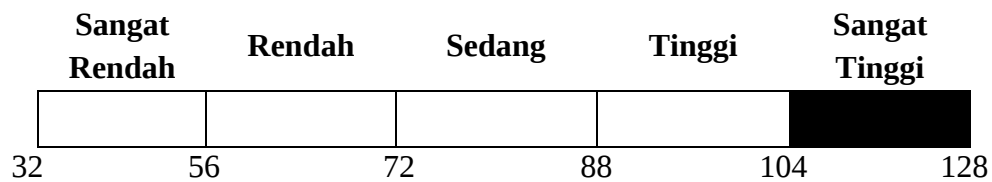
Tabel 18. Deskripsi Skor Pada Skala Lingkungan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	80	32
Skor Maksimum	121	128
Mean (M)	116,37	80
Standar Deviasi	13,845	16

Berdasarkan pada *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 116,37. Adapun deskripsi data variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi adalah:

Tabel 19. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$104 < 128$	Sangat Tinggi	73	78,5%
$88 < X \leq 104$	Tinggi	17	18,3%
$72 < X \leq 88$	Sedang	3	3,2%
$56 < X \leq 72$	Rendah	0	0%
$32 \leq 55$	Sangat Rendah	0	0%
Total		93	100%



Gambar 3. Persebaran Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

E. Pembahasan

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Hal tersebut disimpulkan dalam hipotesis pertama diterima yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Dimana juga dijelaskan pada hipotesis kedua dan ketiga bahwa dari masing masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Artinya, Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang didapatkan. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Pekerjaan memiliki peranan dan tanggung jawabnya masing masing, dalam melakukan pekerjaan setiap harinya pastinya individu akan dihadapkan dengan berbagai macam tantangan maupun kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya yang menjadi bagian dari kewajiban pekerjaan. Saat individu mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan *task* pekerjaannya dengan baik, maka hal tersebut akan dianggap sebagai penyelesaian tugas harian seperti biasanya. Namun, ada waktunya saat suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh individu sebagai suatu pencapaian yang tidak biasa, hal tersebut biasanya akan dianggap sebagai prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dimana *result* tersebut memiliki standar yang lebih dari hasil pekerjaan biasanya. Dalam pengerjaan tugas tugas tersebut dapat dinilai dari beberapa aspek, misalnya adalah dari kecepatan penyelesaian tugas, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi individu dalam menyelesaikan tugasnya. Prestasi kerja dapat

ditandai sebagai sebuah perilaku atas pencapaian dan peningkatan *skill* / kemampuan diri yang lebih baik dan secara signifikan.

Prestasi kerja dapat dihasilkan sesuai dengan bagaimana proses dan kondisi dari lingkup pekerjaannya. Salah satu hal yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu dinamika dari pekerjaan tersebut seperti lingkungan kerja, maupun motivasi kerja individu. Individu yang bekerja akan merasa lebih nyaman dan leluasa dalam menyelesaikan pekerjaan dan sekaligus mencapai prestasi kerjanya. Lingkungan kerja baik dari anggota / tim kerja pun mampu mempengaruhi pencapaian pekerjaan. Lingkungan yang kondusif dinilai mampu menghasilkan proses penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif. Efektivitas pekerjaan tersebut mencakup hal hal seperti komunikasi antar anggota, kepercayaan antar anggota, maupun ketepatan target / tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan *cycle* yang efektif bagi pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang akan datang. Jika lingkungan kerja yang memiliki sumber daya yang tepat, dan cara penyelesaian pekerjaan yang efektif, maka akan diharapkan mampu memberikan efek baik bagi pengembangan diri individu dan juga sekaligus mendapatkan rekognisi yang baik dari atasan instansi. Hal tersebut mampu disebut sebagai prestasi kerja bagi individu. Selain dari lingkungan kerja, prestasi kerja juga harus memiliki pengaruh atau dorongan yang muncul dari diri sendiri, dimana dorongan tersebut bersifat subjektif atau muncul sebagai alasan dan keinginan tanpa adanya pengaruh dari siapapun. Hal tersebut dapat disebut sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan fondasi utama dari individu dalam melakukan pekerjaan. Motivasi tersebut mampu disebabkan oleh beberapa hal sesuai dengan kebutuhan dan keinginan individu. Salah satu dorongan seseorang yang paling umum dalam bekerja adalah untuk mampu memberikan kontribusi yang baik bagi instansi demi pencapaian tujuannya. Selain dari hal tersebut, pekerjaan dapat menjadi jalan bagi individu untuk mendapatkan beberapa kebutuhan hidup. Dalam instansi terkait, beberapa motivasi yang sering dijadikan sebagai motivasi kerja adalah keluarga, pengembangan karir, hingga dengan status. Dengan adanya motivasi kerja yang sesuai dengan keinginan internal individu, prestasi kerja akan

menjadi pasangan yang baik untuk individu dalam mengejar karir, memenuhi kebutuhan hidup, maupun kepuasan diri.

Hasil temuan peneliti memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu dari beberapa penelitian lain. Salah satunya adalah penelitian dari Dwi dkk., (2020) yang berjudul hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rizka Pratama di bandar lampung. Dalam penelitiannya yang dilakukan pada 36 responden, ditemukan hasil berupa skor hasil t hitung $23,68 > t$ tabel $1,684$, atau t hitung $= 23,68$, t table $0,05 (n - 2) = 1,684$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja.

Suwarto (2017) juga memiliki temuan yang serupa dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Metro. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari skor sig. sebesar $0,000 (p < 0,05)$ dan uji t dimana nilai t hitung $4,327$ lebih besar dari t table sebesar $1,671$.

Penelitian terdahulu yang memiliki temuan serupa juga ditemukan pada penelitian yang berjudul hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan toko indomaret oleh Krisnawanto (2016). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,612$ dengan sig $= 0,000 (p < 0,01)$ yang berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan motivasi kerja masuk dalam kategori sedang.

Deskripsi skor norma kategorisasi prestasi kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan presentase 71% yang menjelaskan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota DITPAMOBVIT POLDA Kalimantan Timur tergolong sangat baik dalam memiliki target pekerjaannya. Sedangkan skor norma kategorisasi motivasi kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan nilai presentase sebesar $75,3\%$ yang artinya para anggota DITPAMOBVIT POLDA Kalimantan Timur motivasi kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehari

hari. Lingkungan kerja yang sangat baik dapat dilihat dari tingkat lingkungan kerja yang sangat tinggi dengan mayoritas data sebesar 78,5%, hal tersebut dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang sedang berlaku di instansi terkait tergolong memiliki dinamika lingkungan yang kondusif untuk bekerja.

Deskripsi skor prestasi kerja memiliki skor dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik sebesar 135,18 dan rerata hipotetik sebesar 95. Hal tersebut menjelaskan atas skor rerata empirik prestasi kerja lebih besar daripada rerata hipotetik. Sehingga bisa diketahui bahwa prestasi kerja yang dimiliki para anggota DIPTAMOBVIT POLDA Kalimantan Timur memiliki tingkat prestasi kerja yang tergolong baik. Tingginya tingkat prestasi kerja diperoleh dapat dijelaskan melalui jelasnya peran / pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan peran / *role* yang dimiliki oleh masing masing anggota. Hal tersebut cenderung akan membuat para anggota yang bekerja menjadi lebih bersemangat dan fokus dalam pekerjaannya masing masing yang sekaligus membangun keinginan diri untuk mencapai prestasi kerja. Selain itu, adanya kestabilan kerjasama antara kemampuan anggota dengan pimpinan, menjadikan anggota lebih optimal dalam menjalankan perannya saat melakukan tugasnya.

Deskripsi skor motivasi kerja memiliki skor dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik sebesar 150,62 dan rerata hipotetik sebesar 105, dimana skor rerata empirik lebih besar daripada rerata hipotetik. Sehingga bisa diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki para anggota DIPTAMOBVIT POLDA Kalimantan Timur memiliki motivasi kerja yang baik. Kategori sangat tinggi yang dapat menjelaskan atas adanya keinginan anggota dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik seperti memastikan penanganan dari tugas pengawasan dan pengawasan memiliki prosedur dan perlakuan yang sesuai. Saat tugas tugas tersebut dilakukan secara tepat, maka individu akan memiliki rasa untuk berkembang dan mendapatkan kepercayaan dari atasannya. Serta dengan adanya motivasi kerja yang baik akan mampu memberikan efek berupa totalitas dan semangat dalam menjalani keseharian para anggota dalam tugas pengamanan dan tugas lainnya.

Deskripsi skor lingkungan kerja memiliki skor dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik sebesar 116,37 dan rerata hipotetik sebesar 80, dimana skor rerata empirik lebih besar daripada rerata hipotetik. Sehingga bisa diketahui bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh para anggota DIPTAMOBVIT POLDA Kalimantan Timurmiliki lingkungan kerja yang tergolong baik. Lingkungan kerja yang baik tersebut dapat dijelaskan dengan dinamika keseharian dari lingkungan pekerjaan DIPTAMOBVIT yang kondusif. Walaupun beberapa anggota memiliki kecocokan gaya kerja / cara antar staf dalam melakukan pekerjaanya, para anggota yang bekerja seringkali akan menemukan rekan kerja yang memiliki gaya kerja yang serupa. Hal tersebut menjelaskan bahwa kecocokan antar rekan kerja yang selaras mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, dan membuat para anggota menjalankan pekerjaanya dengan lebih lancar.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dimana, motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik akan membuat prestasi kerja yang baik. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

F. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan penelitian seperti berikut:

1. Peneliti hanya mengambil sampel para anggota dari divisi direktorat pengamanan objek vital. Sehingga tidak ada pembandingan untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai keadaan dari divisi POLDA Kalimantan Timuryang lainnya seperti LANTAS, RESKRIM, NARKOBA, dan divisi lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari rangkaian hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada anggota direktorat pengaman objek vital polda kalimantan timur. Dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerjanya. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

1. Bagi Anggota

Saran yang dapat diberikan kepada para anggota direktorat pengaman objek vital polda Kalimantan Timur adalah untuk mampu mempertahankan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sudah baik. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui mengingatkan pada diri sendiri untuk tidak selalu tetap pada zona aman pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan totalitas, memberikan efek / pengaruh yang baik untuk lingkungan kerjanya, hingga mempertahankan motivasi diri individu tiap harinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Teruntuk peneliti selanjutnya yang memiliki niat mengkaji permasalahan yang relatif mirip, peneliti menyarankan agar menambahkan

variabel moderasi ataupun variabel yang mampu melihat secara detil mengenai hal apa saja yang mampu mempengaruhi atas pencapaian prestasi kerjanya, seperti gaya kepemimpinan, pengaruh ekonomi, efikasi diri, maupun variabel lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. E. (2007). *Decision making & problem solving strategies* (1st ed., Issue 2007). Kogan Page Publishers.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *STI Ekonomi KBP*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1). <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>
- Arikunto, P. D. S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (XIV). PT RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2). In *Pustaka Pelajar*.
- Derafet. (2014). Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. *Jurnal Paradigma*, 3(3), 333–344.
- Dessler Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Dwi R, P., Fahrizi, F., & Husin, R. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Rizka Pratama Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(01), 43–50. <https://doi.org/10.24967/jmms.v1i01.500>
- Fauzi, A. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>

- Handoko, H. T. (2011). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. In *BPFE* (2 Cet 18, Vol. 4, Issue 3).
- Hasibuan, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Organisasi dan Motivasi. In *Jakarta Bumi Aksara* (Vol. 58, Issue 12).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Helmi, A. F. (2016). Konsep Dan Teknik Pengenalan Diri. *Buletin Psikologi*, 3(2), 13–17.
- Hendriansyah. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 13–23.
- Idrus, R. (2017). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (Persero) CABANG FAKFAK. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XI(2), 352–368.
- Irhammah. (2019). Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 1139–1146. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.155>
- Krisnawanto, D. A. (2016). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Toko Indomaret. *Universitas Semarang*, 1(20), 110.
- Leonardo, & Tampubolon, R. P. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia). *Journal of Chemical Information and Modeling ISSN. 2550-0414*, 53(9), 1689–1699.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Issue April).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (12th ed., Vol. 13, Issue 2013).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Munandar, A. S. (2004). Psikologi industri & organisasi. In *Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)*. UI-PRESS.
- Mutmainah. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Sankyu Indonesia Internasional

Cikarang. *Journal of Pelita Bangsa*, 1–104.

Nimran, U., & Amirullah. (2011). Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. In *Bayumedia Publishing* (Vol. 20, Issue 5). Bayumedia Publishing.

Nitisemito, & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia* (1st ed., Issue August). Ghalia Indonesia.

Nitisemito, & Alex, S. (2015). *Wawasan Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 13). Pustaka Utama Grafiti.

Noor. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan Dan LLAJ Jawa Timur*. 12.

O'rourke, M. (2009). Leader to Watch. *Nurse Leader*, 16(2), e3. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2018.01.002>

Pamungkas, K. C. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention di mediasi job embeddedness dan komitmen organisasional pada cv filo company, klaten. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4.

Pattnaik, J., Ghosh, S., & Babu, E. V. S. S. K. (2021). *Subduction and cumulate processes for the origin of eclogite xenoliths from Wajrakarur kimberlite field, Eastern Dharwar craton*. m, 7185. <https://doi.org/10.7185/gold2021.3319>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Prashanti, K. A. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kontrak Servis Pt. Truba Jaya Engineering Kecamatan* https://repository.uin-suska.ac.id/11579/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/11579/1/2010_201024PSI.pdf

Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*.

- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- S. Pantja Djati, & M. Khusaini M. Khusaini. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, pp.25-41.
- saigan. (2001). *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*.
- Sedarmayanti, H. (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (2nd ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (2nd ed.). Rafika Aditama.
- Siagian, P. D. S. P. (2003). Teori dan praktek kepemimpinan. In *Rineka Cipta* (3rd ed., Vol. 47, Issue 57).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.
- Soetjipto, B. W. (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (C. Alfabeta (ed.); 23rd ed.).
- Suranto, & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160. <https://doi.org/10.33830/jom.v10i2.33.2014>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *JaTi Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (2nd ed., Vol. 66). Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indo Metro. *Jurnal Derivatif*, 11(2), 62–72.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 1–9.
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>
- Wahyudi, B. (2002). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Widayati, A. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 pada pt.pabrik kertas tjiwi kimia*. 1–16.
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJATERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(1), 2013–2015.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen* (1st ed., Vol. 3, Issue 1). RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, D. I. (2005). Dasar-dasar ilmu organisasi. In *Andi Offset* (1st ed., Vol. 3). Andi Offset. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00951-X>
- Yossa, S., & Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*.
- Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–9.