

ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR

Rahmawati Riantisari^{1*}, Noviadry Nur Tamtama², Erma Widyastuti³, Habib Ismail⁴ dan BuyaAl Ghazali⁵

1,2,3,4,5 Program Studi Manajemen/Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Klaten

Email: rahmawatiriantisari17@gmail.com

Abstrak

The author conducted this research because there were indications that employees did not get appreciation and interacted well between leaders and subordinates, coordination and communication between employees was not optimal, there were still work facilities that did not meet the standards. In addition, the limited ability of employees to complete the tasks given is not according to the plan set so that the target has not been achieved according to the specified schedule. This research belongs to the type of descriptive quantitative research, this research was conducted on Borobudur Conservation Agency employees. The purpose of this study was to analyze the motivation, work environment and performance of Borobudur Conservation Center employees. The respondents in this study were 80 (eighty) permanent Borobudur Conservation Agency employees. The results of the study indicate that there is work motivation, work environment and very good performance, but needs improvement and improvement in work motivation and work environment. Motivation that needs attention is in giving attention to the work of his subordinates. Whereas the work environment needs to be improved in the provision of Tabel rations, working environment conditions and employee comfort.

Keywords:

Work motivation; work environment; performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan *asset* utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah

menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Disisi lain, peningkatan kinerja pegawai juga perlu mendapat perhatian agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan bagi perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Menarik benang merah dari penjabaran singkat dari ketiga variabel diatas,

dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan elemen yang penting dalam sebuah perusahaan demi terciptanya perusahaan maupun organisasi untuk mencapai kestabilan. Ketiga variabel tersebut juga akan dicoba diujikan pada sebuah organisasi yakni pada Balai Konservasi Borobudur untuk melihat motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Balai Konservasi Borobudur adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibidang konservasi dan pelestarian Candi Borobudur yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan yang dipimpin oleh seorang Kepala. Untuk menangani Candi Borobudur yang telah selesai dipugar memerlukan perawatan, pengamatan dan penelitian terus menerus. Oleh karena itu, maka pada tahun 1991 berdirilah Balai Studi dan Konservasi Borobudur. Pada tahun 2006 berdasarkan Peraturan Menteri Kebudayaan dan

Pariwisata Nomor: PM.40/OT.001/MKP-2006 tanggal 7 September 2006 berubah namanya menjadi Balai Konservasi Peninggalan Borobudur. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap pegawai Balai Konservasi Borobudur, terdapat indikasi permasalahan.

Pertama pada permasalahan motivasi kerja pegawai, pegawai mengatakan

bahwa selama menjadi pegawai kurang dalam pemberian penghargaan, sehingga perasaan termotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang maksimal. Masalah yang muncul dalam organisasi yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri, sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Motivasi di balai konservasi borobudur kurang mendapatkan penghargaan dan berinteraksi dengan baik antara pimpinan dan bawahan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan, maka mereka akan bekerja malas-malasan, kurang kerja keras dan bertanggungjawab, sehingga pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah.

Kedua yaitu lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman karena, ruangan masih sempit dan tata letak ruang kerja yang tidak nyaman. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar, terutama pada ruang staf dan ruang yang lain. Fasilitas itu meliputi ruang kerja yang sempit dan kursi yang kurang memadai, ada sebagian ruangan yang *Air Conditioner* nya tidak dingin, tempat ibadah yang sempit, ruang rapat yang terlalu sempit, dan kondisi bising karena berdekatan dengan Candi Borobudur.

Ketiga yaitu pada kinerja, waktu penyelesaian kerja sering tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Jam masuk kerja pegawai juga terkadang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Jam kerja dimulai 7.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, ternyata pada pukul 7.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan pada pukul 13.00 seharusnya pegawai sudah selesai menggunakan jam istirahat masih ada pegawai yang datang pada pukul 14.00 bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Sebelum jam kerja berakhir sudah ada pegawai yang meninggalkan kantor. Selain itu, sebagian aparatur sipil Negara juga cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Misalnya program kerja dalam satu tahun yang sudah terjadwal tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan

penelitian

dengan judul: “ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR”.

2. METODE

2.1 Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui secara jelas kondisi, situasi, peristiwa ataupun kegiatan yang tengah terjadi. Dalam penelitian ini hanya untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang berjumlah 80 orang.

Data yang digunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Data sekunder digunakan untuk memenuhi kelengkapan data primer yaitu terkait dengan profil lembaga. Penilaian penelitian ini menggunakan skor skala yang dibuat oleh *Likert* yang di kelompokkan yang dikelompokkan menjadi alternatif penilaian.

Tahap selanjutnya menggunakan analisis deskriptif statistik dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel. *Mean* adalah nilai yang diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai data dan kemudian membaginya dengan jumlah data. Dapat dilihat rumus untuk menghitung *mean* (rata-rata) sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

Me = Mean/ Rata-rata

\sum = Sigma /Jumlah

Xi = Nilai X ke I

sampai ke nN = Jumlah individu

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, maka skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan Tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat kriteria penilaian

| No | Rentang | Nominal | Kriteria |
|----|----------|------------|-------------------|
| 1 | 80%-100% | 4,01- 5,00 | Sangat Baik |
| 2 | 60%-80% | 3,01-4,00 | Baik |
| 3 | 40%-60% | 2,01-3,00 | Kurang Baik |
| 4 | 20%-40% | 1,00-2,00 | angat Kurang Baik |

2.2 Definisi konsep dan definisi operasional motivasi

Menurut Maslow (2) motivasi merupakan suatu kondisi atau sebuah energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Indikator operasional yang digunakan yakni fisiologis, keamanan, kebutuhan untuk disukai.

2.3 Definisi konsep dan indikator operasional lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan merupakan indikator lingkungan kerja fisik. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi perlengkapan kerja yang memadai, jatah meja kursi, kondisi umum lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai (3).

2.4 Definisi konsep dan indikator operasional kinerja

Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang didapat oleh pegawai dengan membandingkan standar yang ditentukan oleh perusahaan dalam sebuah organisasi pada periode tertentu. Indikator operasional kinerja kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama (4).

2.5 Pengujian instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kriteria pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak

valid (5).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur obyek yang sama, meskipun waktu dan tempatnya berbeda akan memperoleh hasil yang sama. Kriteria pengukuran adalah *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka di nyatakan reliabel dan sebaliknya (5).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian instrument

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi, dari semua pernyataan (M1 s.d.M14) menghasilkan r hitung > r tabel dan nilai sig (2-tailed) < 0,05 hal ini berarti semua pernyataan dalam variable pengawasan adalah valid.

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin lingkungan kerja, dari semua pernyataan (L15 s.d. L22) menghasilkan r hitung > r tabel dan nilai sig (2-tailed) < 0,05 hal ini berarti semua pernyataan dalam variable pengawasan adalah valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja, dari semua pernyataan (K23 s.d. K34) menghasilkan r hitung > r tabel dan nilai sig (2-tailed) < 0,05 hal ini berarti semua pernyataan dalam variabel pengawasan adalah valid.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka hasil perhitungan dari variabel motivasi diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0.758 > 0,6 maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel.

Perhitungan dari variabel lingkungan kerja diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0.779 > 0,60 maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel. Perhitungan dari variabel kinerja yang ini diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0.751 > 0,60 maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel.

3.2 Hasil analisis data variabel motivasi

Berdasarkan pengolahan data primer didapat hasil tabulasi analisis motivasi kerja pegawai ASN Balai Konservasi Borobudur seperti berikut:

- a. Pernyataan ke-1 tentang “pegawai sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi” diperoleh *mean* dimensi 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,60 dengan presentase sebesar 92%. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 49 orang, menjawab setuju 30 orang dan netral 1 orang. Hal ini membuktikan bahwa pegawai ASN Balai Konservasi Borobudur termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

- b. Pernyataan ke-2 tentang “ pegawai sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi” diperoleh *mean* per dimensi sebesar 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,49 dengan presentase sebesar 89,8%. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 46 orang, setuju 30 orang dan 4 orang menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan jenjang pendidikan ana-anak mereka harus terpenuhi.
- c. Pernyataan ke-3 tentang “saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan” diperoleh *mean* dimensi sebesar 4,51 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,30 dengan presentase sebesar 86% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang, menjawab setuju 29 orang dan menjawab tidak setuju 1 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja karena pimpinan di Balai Konservasi Borobudur sangat menyenangkan.
- d. Pernyataan ke-4 tentang “rekan-rekan kerja sangat meyenangkan” didapat *mean* per dimensi sebesar 4,51 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,55 dengan presentase 99% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang dan responden yang menjawab setuju berjumlah 36 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja karen rekan-rekan kerja yang menyenangkan.
- e. Pernyataan ke-5 tentang “rekan kerja membuat saya lebih nyaman bekerja” diperoleh *mean* per dimensi sebesar 4,51 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,50 dengan presentase 90% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang dan menjawab setuju sebanyak 40 orang. Hal ini membuktikan bahwa pegawai termotivasi bekerja karena rekan kerja membuat lebih nyaman dalam bekerja.
- f. Pernyataan ke-6 tentang “saya senang bekerja karena di dukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman” diperoleh *mean* per dimensi sebesar 4,51 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,54 dengan presentase 90,8% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang, menjawab setuju sebanyak 33 orang dan netral 2 orang. Hal ini membuktikan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja karena suasana lingkungan kerja yang nyaman.

- g. Pernyataan ke-7 tentang “Masa depan saya terjamin ditempat kerja karena ditempat bekerja terdapat program Pensiun” diperoleh *mean* dimensi sebesar 4,51 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan sebesar 4,66 dengan presentase 93,2% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang, setuju sebanyak 23 orang dan menjawab netral sebanyak 2 orang. Pernyataan ini menunjukkan pegawai termotivasi dalam bekerja karena masa depan ditempat kerja terjamin dengan program pensiun.
- h. Pernyataan ke-8 tentang “Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan” diperoleh *mean* per dimensi sebesar 4,00 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 3,73 dengan presentase 74,6% termasuk dalam kategori baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang, menjawab setuju 41 orang, netral 9 orang dan tidak setuju 14 orang. Hal tersebut membuktikan pegawai termotivasi bekerja karena pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan pegawai.
- i. Pernyataan ke-9 tentang “Pimpinan saya selalu memberikan perhatiannya secara personal tentang persoalan pribadi saya” diperoleh *mean* dimensi sebesar 4,00 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,09 dengan presentase 81,8% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang, menjawab setuju 43 orang, menjawab netral 11 orang dan menjawab tidak setuju 2 orang. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja karena pimpinan memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi.
- j. Pernyataan ke-10 tentang “Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai semuanya mendapatkan perhatian yang sama” diperoleh *mean* dimensi sebesar 4,03 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,20 dengan presentase 84% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang, setuju 45 orang, netral 8 orang dan tidak setuju 1 orang. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan di Balai Konservasi Borobudur tidak membeda-bedakan pegawainya.
- k. Pernyataan ke-11 tentang “Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan” diperoleh *mean* dimensi sebesar 4,06 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* Per pernyataan sebesar 4,25 dengan presentase 85% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab

- l. Pernyataan ke-12 tentang “Pimpinan sangat menghargai yang didapat pegawainya” diperoleh *mean* dimensi 4,06 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 3,88 dengan presentase 77,6% termasuk dalam kategori baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang, setuju 48 orang, netral 7 orang dan tidak setuju 1 orang. Pernyataan tersebut membuktikan pimpinan sangat menghargai apa yang didapat pegawainya.
- m. Pernyataan ke-13 tentang “Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri” diperoleh *mean* dimensi 4,30 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,28 dengan presentase 85,6%. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang, setuju 48 orang dan menjawab netral 5 orang. Hal tersebut membuktikan pemimpin selalu mendukung untuk pengembangan pegawainya.
- n. Pernyataan ke-14 tentang “Pemimpin memfasilitasi pengembangan untuk pegawainya” diperoleh *mean* dimensi 4,30 termasuk dalam kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,31 dengan presentase 86,2% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, setuju 45 orang dan menjawab netral 5 orang. Artinya, pemimpin di Balai Konservasi Borobudur memfasilitasi pengembangan untuk pegawainya.

3.3 Hasil analisis data variabel lingkungan kerja

Hasil analisis lingkungan kerja pegawai ASN Balai Konservasi Borobudur sebagai berikut:

- a. Pernyataan ke-15 tentang “terdapat perlengkapan kerja yang memadai” didapatkan *mean* dimensi 4,11 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,51 dengan presentase 90,2% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju 45 orang, menjawab setuju 42 orang, menjawab netral 2 orang dan tidak setuju 1 orang. Artinya, pernyataan tersebut membuktikan bahwa di Balai Konservasi Borobudur perlengkapan kerjanya memadai.
- b. Pernyataan ke-16 tentang “setiap karyawan mendapatkan jatah meja kursi” didapatkan hasil *mean* per pernyataan sebesar 3,75 dengan presentase 75% termasuk dalam kategori baik. Ada yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju 35 orang, netral 10 orang dan tidak setuju 15 orang. Hal ini membuktikan bahwa ada sebagian pegawai yang tidak setuju tentang jumlah jatah meja kursi yang memadai.
- c. Pernyataan ke-17 tentang “sirkulasi udara di ruangan kerja sudah diatur dengan baik” didapatkan *mean* sebesar 3,70 dengan

presentase 74% termasuk dalam kategori baik. Ada 48 orang yang menjawab setuju, 10 orang sangat setuju, 10 orang menjawab netral, dan 12 orang menjawab tidak setuju. Artinya pernyataan sirkulasi udara diruangan kerja sudah diatur dengan baik.

- d. Pernyataan ke-18 tentang “pencahayaan di ruang kerja sudah baik” diperoleh *mean* 4,55 dengan presentase 91% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang, menjawab setuju 32 orang dan menjawab netral 1 orang. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pencahayaan di ruang kerja sudah baik.
- e. Pernyataan ke-19 tentang “tidak terdapat kebisingan diruang kerja” didapatkan *mean* 4,51 dengan presentase 90,2% termasuk dalam kategori sangat baik. Ada yang menjawab sangat setuju 43 orang, menjawab setuju 35 orang dan menjawab netral 2 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa di Balai Konservasi Borobudur tidak terdapat kebisingan diruang kerja.
- f. Pernyataan ke-20 tentang “warna cat dinding diruang kerja yang nyaman” diperoleh *mean* 4,45 dengan presentase 89% termasuk dalam kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang, setuju 41 orang dan netral 1 orang. Hal tersebut membuktikan warna cat dinding diruang kerja memang membuat nyaman.
- g. Pernyataan ke-21 tentang “temperatur udara di dalam ruang kerja sudah baik” diperoleh *mean* 3,69 dengan presentase 73,8% termasuk kategori baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 48 orang, netral 6 orang dan tidak setuju 15 orang. Artinya, temperatur udara didalam ruang kerja sudah baik.
- h. Pernyataan ke-22 tentang “tata letak ruang kerja nyaman” diperoleh *mean* 3,70 dengan presentase 74% termasuk kategori baik. Adapun pegawai yang menjawab sangat setuju 8 orang, 51 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab netral dan 12 orang menjawab tidak setuju. Hal tersebut membuktikan tata letak ruang kerja di Balai Konservasi Borobudur nyaman.

3.4 Hasil analisis data variabel lingkungan kerja

Hasil analisis kinerja pegawai ASN Balai Konservasi Borobudur sebagai berikut:

- a. Pernyataan ke-23 tentang “pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan volume pekerjaan” didapat *mean* dimensi 4,41 termasuk kategori sangat baik. Adapun *mean* per pernyataan 4,40 dengan presentase 88% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang

- menjawab sangat setuju 37 orang, setuju 39 orang dan menjawab netral 4 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan volume pekerjaan.
- b. Pernyataan ke-24 tentang “Pegawai mampu bekerja secara produktif” diperoleh *mean* dimensi 4,41 termasuk kategori sangat baik. Kemudian, *mean* per pernyataan 4,41 dengan presentase 88,2% termasuk kategori sangat baik. Adapun yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang, setuju 35 orang dan netral 6 orang. Artinya pegawai di Balai Konservasi Borobudur bekerja secara produktif.
 - c. Pernyataan ke-25 tentang “Pegawai menjalankan tugas dengan teliti” diperoleh *mean* dimensi 4,38 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,36 dengan presentase 87,2% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang, setuju 40 orang dan netral 5 orang. Hal tersebut membuktikan pegawai sudah menjalankan tugas dengan teliti.
 - d. Pernyataan ke-26 tentang “Pegawai menjalankan tugas secara tepat dan benar” didapat *mean* dimensi 4,38 termasuk kategori sangat baik dan *mean* per pernyataan 4,35 dengan presentase 87% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang, setuju 40 orang dan 6 orang menjawab netral. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Balai Konservasi Borobudur menjalankan tugas secara tepat dan benar.
 - e. Pernyataan ke-27 tentang “Pegawai menjalankan tugas dengan kerapian” didapat *mean* dimensi 4,38 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,44 dengan presentase 88,8% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, setuju 44 orang dan netral 3 orang. Artinya, pegawai sudah menjalankan tugas dengan kerapian.
 - f. Pernyataan ke-28 tentang “Pegawai menjalankan tugas sesuai dengankelengkapan administrasi” didapatkan *mean* dimensi 4,38 dan *mean* per pernyataan 4,44 dengan presentase 88,8% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, menjawab setuju 43 orang dan 1 orang menjawab netral. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai sudah menjalankan tugas sesuai dengankelengkapan administrasi.
 - g. Pernyataan ke-29 tentang “Pegawai mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain” didapat *mean* per dimensi 4,24 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,24 dengan presentase 84,8% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju ada 31 orang,

- setuju 39 orang, netral 8 orang dan tidak setuju 2 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
- h. Pernyataan ke-30 tentang “Pegawai fleksibel dalam berfikir” diperoleh *mean* dimensi 4,41 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,40 dengan presentase 88%. Pegawai yang menjawab sangat setuju 37 orang, setuju 38 orang dan netral 5 orang. Hal tersebut membuktikan pegawai fleksibel dalam berfikir.
 - i. Pernyataan ke-31 tentang “Pegawai bersedia menerima tanggungjawab” diperoleh *mean* dimensi 4,41 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,41 dengan presentase 88,2% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju ada 36 orang, setuju 41 orang dan netral 3 orang. Artinya, pegawai sudah bersedia menerima tanggung jawab atas pekerjaannya
 - j. Pernyataan ke-32 tentang “Pegawai mampu beradaptasi dilingkungan kerja” diperoleh *mean* dimensi 4,33 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,36 dengan presentase 87,2% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju ada 34 orang, setuju 41 orang dan netral 5 orang. Uraian tersebut membuktikan bahwa pegawai mampu beradaptasi dilingkungan kerja.
 - k. Pernyataan ke-33 tentang “Pegawai mampu bereaksi untuk mengubah kebutuhan dan kondisi” didapat *mean* dimensi 4,33 termasuk kategorisangat baik. *Mean* per pernyataan 4,29 dengan presentase 85,8%. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang, setuju 43 orang dan netral 7 orang. Hal tersebut membuktikan pegawai mampu bereaksi untuk mengubah kebutuhan dan kondisi.
 - l. Pernyataan ke-34 tentang “Pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain” diperoleh *mean* dimensi 4,44 termasuk kategori sangat baik. *Mean* per pernyataan 4,44 dengan presentase 88,8% termasuk kategori sangat baik. Pegawai yang menjawab sangat setuju ada 39 orang, setuju 38 orang, menjawab netral 2 orang dan menjawab tidak setuju 1 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai mampu berkerjasama dengan orang lain

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di Balai Konservasi Borobudur untuk melihat motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian

menggunakan metode kuantitatif, dimana variabel-variabel yang ada dikur menggunakan skala angka untuk mengetahui setiap tingkatan kualitas dari variabel-variabel yang diujikan. Berdasarkan hasil analisis dapat diambil simpulan:

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dilihat dari lima dimensi yaitu fisiologis, keamanan, kebutuhan untuk disukai, harga diri dan aktualisasi diri menghasilkan kategori sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai di Balai Konservasi Borobudur memiliki kategori sangat baik sebanyak 12 indikator dan kategori baik sebanyak 2 indikator. Kategori sangat baik terletak pada dimensi fisiologis, keamanan dan aktualisasi diri. Sedangkan kategori baik terletak pada dimensi kebutuhan untuk disukai dan harga diri dalam hal ini, pegawai merasa atasannya kurang perhatian terhadap pekerjaan pegawainya dan karyawan merasa kurang termotivasi terhadap penghargaan atas pekerjaannya.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja fisik umumnya menghasilkan kategori sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Balai Konservasi Borobudur memiliki kategori sangat baik sebanyak 4 indikator dan kategori baik sebanyak 4 indikator. Empat indikator yang masih dalam kategori baik terletak pada indikator jatah meja kursi, kondisi umum lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dengan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerja sama, menghasilkan kategori sangat baik. Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang terdiri dari 12 indikator menghasilkan kategori sangat baik.

4.2 Saran

- a. Motivasi Kerja dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Balai Konservasi Borobudur, ditemukan variabel yang masih memiliki kekurangan adalah motivasi karyawan terhadap pekerjaan pegawainya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dibutuhkan banyak penataan dalam berbagai aspek. Indikator yang memiliki kategori baik dalam variabel motivasi karyawan dan perlu ditingkatkan lagi, terletak pada dimensi kebutuhan untuk disukai. Ketika pegawai mendapatkan perhatian (apresiasi) atas kinerja yang dilakukan oleh mereka di lingkungan kerja, baik berupa

reward dan maupun *evaluasi* maka diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Keterlibatan, kehadiran serta kepekaan pemimpin menjadi faktor yang penting untuk melengkapi tercapainya kebutuhan pegawai untuk merasa disukai. Apresiasi juga dapat berupa pemberian beasiswa atau uang pelatihan kepada karyawan yang berprestasi, dengan memberikan apresiasi tersebut, kehadiran karyawan dan pencapaian-pencapaian yang mereka dapatkan selama bekerja akan dirasa tidak sia-sia.

- b. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah Indikator yang memiliki kategori baik dan perlu ditingkatkan lagi tentang jatah meja kursi, kondisi lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai. Terkait jatah meja kursi hendaknya pengelola bagian oprasional di Balai Konservasi Borobudur melakukan pengecekan secara berkala terkait perlengkapan kantor, salah satunya terkait jatah meja kursi. Pengadaan dan pemeliharaan terkait fasilitas tersebut juga perlu dilakukan secara berkala. Namun dapat pula memberikan wadah bagi karyawan untuk memberikan pelaporan terkait fasilitas yang kurang dan rusak kepada pengelola operasional. Selanjutnya, untuk sirkulasi udara dan suhu udara yang dirasa memperngaruhi kinerja pegawai, bagian operasional juga harus memperhatikan secara seksama, misalnya dengan menambahkan ventilasi maupun penambahan ac (*AirConditioner*) dalam ruangan kerja.
- c. Kinerja pegawai dengan hasil kategori sangat baik, untuk semua dimensi, sehingga perlu untuk dipertahankan agar, kinerja pegawai tersebut tidak menurun. Mempertahankan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan pemberian motivasi kerja dan memperhatikan lingkungan kerja di Balai Konservasi Borobudur.

REFERENSI

- [1] Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [2] Hamali AY. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Buku Seru; 2016.
- [3] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama; 2016.
- [4] Sule ET, Priansa D. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: PT.Refika Aditama; 2018.
- [5] Wiyono G. Merancang Penelitian Bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPN; 2011.