

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA MAKMUR MANGGALA BANJARMASIN

ABSTRAK

Ira Nugraha¹, Muthia Harnida², Risnawati³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan M A B

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin

Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau konsumen.

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat di artikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara langsung mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. The purpose of this research. To test the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. To test the effect of the work environment on the performance of employees of PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin. To examine the effect of work motivation and work environment together on the performance of employees of PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin

The method of data analysis using quantitative methods is the type of research used is quantitative causality research, aimed at explaining the causality relationship. Quantitative data is data in the form of numbers. Here the data that the authors take is questionnaire data distributed to respondents or consumers.

The results showed that work motivation has a significant effect on performance, it shows the higher the motivation, the higher the employee's performance. Work Environment has a significant effect on performance, it shows the higher the Work Environment, the higher the employee's performance. Work Motivation and Work Environment have a significant effect on performance. This can be interpreted that motivation and work environment are directly able to help in improving employee performance

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber Daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit

jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi.

Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor perilaku di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat mencakup keterlibatan, produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan dan memproduksi hasil lebih baik.

PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin merupakan usaha dagang keluarga yang bergerak dibidang perdagangan alumunium. Menjual bahan alumunium terdiri dari barang panjang dan asesoris alumunium. Mereka menjual pada toko bangunan, meubel dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil observasi awal beberapa permasalahan yang bersangkutan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin yaitu, kurangnya kesempatan karyawan untuk

mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya dan juga kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama. Kemudian, salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya terdapat karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan Januari tercatat paling banyak karyawan yang datang terlambat. Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi penjelasan (*explanatory research*), yakni menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Berdasarkan sifat eksplanasi ilmu dapat). Dalam hal ini penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		R	Sig	Ket
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,816	0,000	Valid
	X1.2	0,764	0,000	Valid
	X1.3	0,652	0,000	Valid
	X1.4	0,808	0,000	Valid
	X1.5	0,542	0,000	Valid
	X1.6	0,682	0,000	Valid
	X1.7	0,677	0,000	Valid
	X1.8	0,410	0,000	Valid
	X1.9	0,825	0,000	Valid
	X1.10	0,765	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,596	0,000	Valid
	X2.2	0,489	0,000	Valid
	X2.3	0,594	0,000	Valid
	X2.4	0,572	0,000	Valid
	X2.5	0,469	0,000	Valid
	X2.6	0,370	0,000	Valid

	X2.7	0,565	0,000	Valid
	X2.8	0,410	0,000	Valid
	X2.9	0,346	0,000	Valid
	X2.10	0,463	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,495	0,000	Valid
	Y.2	0,437	0,000	Valid
	Y.3	0,592	0,000	Valid
	Y.4	0,388	0,000	Valid
	Y.5	0,497	0,000	Valid
	Y.6	0,503	0,000	Valid
	Y.7	0,512	0,000	Valid
	Y.8	0,480	0,000	Valid
	Y.9	0,557	0,000	Valid
	Y.10	0,435	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.1966 selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

1. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa motivasi dapat dilihat dari indikator secara langsung mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian perlu adanya evaluasi terkait dengan indikator-indikator motivasi yaitu Kebutuhan fisiologis dengan melakukan kesesuaian gaji yang selama ini diterima oleh karyawan, apabila gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, maka perlunya pemberian pemahaman kepada setiap karyawan. Hal tersebut disebabkan adanya faktor kapasitas perusahaan yang belum mencapai target ekonomis sehingga pelaksanaan manajemen belum bisa maksimal, sedangkan tanpa efisiensi target ekonomis perusahaan sulit juga dicapai. Dengan kata lain perusahaan masih kecil, sehingga sulit menjalankan manajemen yang seperti perusahaan perusahaan besar. Selain itu kebutuhan rasa aman, perlu adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan)

dengan demikian karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan. Berikutnya indikator Kebutuhan social salah satu contoh Adanya hubungan yang baik interpersonal antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan juga merasa diperhatikan oleh pimpinan maka akan terjalin hubungan yang lebih baik antara karyawan dengan pimpinan. Indikator Kebutuhan penghargaan, salah satunya Adanya promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki loaylitas tinggi terhadap perusahaan, dengan demikian akan memacu motivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dengan harapan memiliki karir yang lebih baik pada perusahaan. Indikator Kebutuhan aktualisasi diri, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengexplore kompetensi yang dimiliki. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winianti, 2017 dan Nur Abib Asriyanto, 2013 dengan hasil penelitian pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian kondisi ini dapat diartikan bahwa perlunya peningkatan keamanan agar membuat karyawan dalam bekerja bisa nyaman, meskipun demikian fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winianti, 2017 dan Nur Abib Asriyanto, 2013 dengan hasil penelitian pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Makmur Manggala Banjarmasin

Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara langsung mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian perlu adanya evaluasi terkait dengan indikator-indikator motivasi yaitu Kebutuhan fisiologis dengan melakukan kesesuaian gaji yang selama ini diterima oleh karyawan.

PENUTUP

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara langsung mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Topik. 2013. Motivasi Pegawai Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Azwar. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit BPFE.
- Harsono. 2004. *Manajemen Pabrik*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Martoyo, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Dua. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S, 2005. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sarwoto. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: GhaliaIndonesia.

Siagian, Sondang P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliaIndonesia.