

# **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG BANJARMASIN**

**Rahimah<sup>1</sup>, Hj. Sulastini<sup>2</sup>, Noorlaily Maulida<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM 16310697

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN060102181

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN061510808

Email: officialrahimah@gmail.com

## **ABSTRAK**

**Rahimah, 2019, Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin, Pembimbing I: Hj. Sulastini, Pembimbing II: Noorlaily Maulida**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin; (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo Banjarmasin sebanyak 34 karyawan tidak termasuk Kepala Cabang dan sampel diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengambilan data, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel indeks variabel lingkungan kerja 85.68% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan kondisi lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, dan bawahan terjalin dengan baik; (2) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel indeks variabel motivasi 86.07% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan motivasi yang berorientasi pada kebutuhan akan pencapaian; (3) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel kinerja 85.87% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan tugas dan kemampuan karyawan dalam target, kualitas, dan waktu penyelesaian berjalan dengan baik.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Rahimah, 2019, Work Environment and Motivation Analysis on Employees Performance PT. Rajawali Nusindo Branch Banjarmasin. Guidance I: Hj. Sulastini, guidance: Noorlaily Maulida***

*The purpose of this research is to knowing: (1) Work environment condition of employees performance at PT. Rajawali Nusindo Branch Banjarmasin; (2) Work motivation of employees performance at PT. Rajawali Nusindo Branch Banjarmasin.*

*This research used analysis descriptive kualitatif. The population of this research is all of employees at PT. Rajawali Nusindo Branch Banjarmasin as much 34 employees not including Branch Head and the sampel take from whole of population. Data collection techniques are quetionnaires, interviews, and observation.*

*The results of the study are (1) The results of the questionnaires distributed to 34 employees with indeks averages environmental work variabel 85.68% which shows very much agree for all of the conditions of the environmental work between co-workers, leader, and sub-ordinate bind up with good; (2) The results of the questionnaires distributed to 34 employees with indeks averages motivation variabel 86.07% which show very much agree for all motivation oriented towards the need for achievement; (3) The results of the questionnaires distributed to 34 emplyoyees with indeks averages performance variabel 85.87% which shows very much agree for all the duties and abilities of employees in target, quality, and completion time goes well.*

***Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disuatu perusahaan merupakan salah satu elemen paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan atau tenaga kerja perusahaan akan kesulitan untuk beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011), sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam sebuah perusahaan dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam mengoptimalkan kinerja.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Menurut Donnelly, Gibbson dan Ivancevich dalam Rivai dan Sagala (2003), menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan analisis terhadap faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta besar kecilnya motivasi kerja seseorang yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Budi W. Soetjito (2008), lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi menurut Hasibuan (2010), merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, efektif dan integrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun objek penelitian ini pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusindo Nusantara Indonesia (PT. RNI). PT. Rajawali Nusindo terdapat diberbagai kota salah satunya di Banjarmasin, yang bergerak dalam bidang distributor alat kesehatan, produk farmasi dan produk konsumsi. Memiliki visi, yaitu menjadi perusahaan distribusi yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan, konsumen dan industri melalui pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan peningkatan nilai pemangku kepentingan (*stakeholders*). Berdasarkan visi yang dimiliki tersebut, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap pegawainya untuk mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi, pegawai menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut tergambar berdasarkan wawancara dengan *Marketing Surgery, Supervisor Health*, dan Penanggung Jawab Farmasi, yaitu masih ada beberapa pegawai yang masih belum memenuhi target penjualan dan tidak efisiennya dalam waktu penyelesaian kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin”.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin?

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Darmadi (2013), metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

Adapun cara ilmiah yang digunakan sebagai berikut:

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dan bersifat deskriptif yang dapat mendeskripsikan atau menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi sekarang.

### **Lokasi**

Tempat penelitian ini mengambil lokasi PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin, tepatnya di Jl. Manggis No. 32 A, Kebun Bunga, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70236.

### **Waktu**

Waktu Penelitian dilaksanakan pada November 2019

### **Responden**

Responden secara tertulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin sebanyak 34 responden tidak termasuk Kepala Cabang. Sedangkan responden secara lisan dalam penelitian ini adalah Marketing Surgery, Supervisor Health and Care, dan Penanggung Jawab Farmasi.

### **Sumber Data**

Menurut Arikunto (2013), sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh.

Adapun beberapa sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan.

- 2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen/data yang sudah tersedia pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin untuk mendukung informasi dari data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiono (2013), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena salah satu tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kuesioner

Kuesioner peneliti sebar pada bulan Desember 2019, dengan menyerahkan secara langsung yang telah dibuat untuk disebar kepada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin 34 responden tidak termasuk kepala cabang.

- 2) Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan terstruktur dari indikator variabel untuk mengumpulkan data yang dicari.

- 3) Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

### **Teknik Analisis Data**

Pendekatan analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif karena sesuai dengan sifat dan tujuan peneliti yang ingin diperoleh bukan menguji hipotesis tetapi berusaha mendapatkan gambar yang nyata.

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan
2. Kerjasama antar kelompok
3. Kelancaran komunikasi

### Motivasi

Menurut Danim (2012), motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Adapun indikator motivasi menurut McClelland dalam Robbins (2015), sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan pencapaian
2. Kebutuhan akan berafiliasi
3. Kebutuhan akan kekuatan

### Kinerja

Menurut Hasibuan (2001), kinerja adalah hasil suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator kinerja menurut Emron Edison dkk (2017), sebagai berikut:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Deskripsi data pada penelitian ini untuk memberikan gambaran atau pemaparan dari penelitian yang sudah dilakukan di lapangan. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang

disebar ke 34 responden yaitu karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin tidak termasuk Kepala Cabang dan wawancara dengan beberapa karyawan yaitu *Marketing Surgery*, *Supervisor Health and Care*, dan Penanggung Jawab Farmasi serta observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

Tingkat pengembalian kuesioner yang telah disebar kepada responden memiliki nilai 100% atau dengan kata lain semua kuesioner yang disebar kembali kepada peneliti. Kuesioner yang terdiri dari 9 butir pertanyaan, dengan rincian soal untuk variabel lingkungan kerja (X1) ada 3 item soal pertanyaan, variabel motivasi (X2) ada 3 item soal pertanyaan, dan kinerja karyawan (Y) ada 3 item soal pertanyaan. Kuesioner dengan 9 item pertanyaan tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi, persentase, serta skor jawaban responden pada tiap soal pertanyaan.

Secara umum teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner ini adalah teknik skala *likert*. Penggunaan skala likert menurut Sugiono (2013), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor tertinggi untuk setiap jawaban adalah 5 dengan indikasi “Sangat Setuju” dan skor terendah adalah 1 dengan indikasi “ Sangat Tidak Setuju”. Setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dibagi dalam lima alternatif jawaban yang disusun bertingkat dengan skor, sebagai berikut:

**Tabel**

**Ukuran alternatif Jawaban Kuesioner**

Skor	Indikasi
(5)	Sangat Setuju
(4)	Setuju
(3)	Kurang Setuju
(2)	Tidak Setuju
(1)	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2013)

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama masa bekerja dan status.

Berikut uraian mengenai karakteristik responden:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	26	76.5
Perempuan	8	23.5
Total	34	100

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 76.5% dan responden sebanyak 8 orang dengan persentase 23.5%.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 30 tahun	13	38.2
> 30 tahun	21	61.8
Total	34	100

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa mayoritas didominasi oleh responden dengan umur >30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 61.8% dan responden dengan umur <30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 38.2%.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SD/SLTP/SLTA	12	35.3
Diploma	6	17.6
S1	16	47.1
Total	34	100

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir mayoritas didominasi oleh responden S1 sebanyak 16 orang dengan persentase 47.1%, SD/SLTP/SLTA sebanyak 12 orang dengan persentase 35.3, Diploma sebanyak 6 orang dengan persentase 17.6%.

4. Karakteristik responden lama masa bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 5 tahun	22	64.7
5 s/d 10 tahun	6	17.7
10 s/d 15 tahun	1	2.9
15 s/d 20 tahun	5	14.7
Total	34	100

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan karakteristik lama masa bekerja menunjukkan bahwa mayoritas didominasi oleh responden <5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 64.7%, 5 s/d 10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17.7%, 15 s/d 20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14.7%, 10 s/d 15 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2.9%.

5. Karakteristik responden berdasarkan status

Status	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Lajang	18	52.9
Menikah	16	47.1
Total	34	100

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa mayoritas didominasi oleh responden lajang sebanyak 18 orang dengan persentase 52.9% dan menikah sebanyak 16 orang dengan persentase 47.1%.

## Analisis Data

Perhitungan kuesioner variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja (Y) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin bukan menguji hipotesis tetapi berusaha mendapatkan gambaran yang nyata mengenai analisis tersebut.

Perhitungan dilakukan dengan memperoleh hasil frekuensi, persentase, skor, indeks persentase per item dan rata-rata indeks variabel. Rincian mengenai hasil perhitungan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Frekuensi menunjukkan jumlah dari jawaban responden.
2. Persentase menunjukkan bagian dari jawaban responden yang dinyatakan dengan persen yang diperoleh dari frekuensi dibagi total frekuensi dikali 100.
3. Skor menunjukkan angka perolehan dari frekuensi dikali kategori skor.
4. Indeks persentase per item menunjukkan bagian dari jawaban responden per item dinyatakan dalam persen yang diperoleh dari total skor dibagi skor maksimal (5 dikali jumlah responden) dikali 100.
5. Rata-rata indeks variabel menunjukkan bagian dari jawaban responden per variabel dinyatakan dalam persen yang diperoleh dari total indeks persentase per item dibagi banyaknya item.
6. Interval penilaian dalam penelitian ini yaitu: 0% s/d 19.99% (sangat tidak setuju); 20% s/d 39.99% (tidak setuju); 40% s/d 59.99% (kurang setuju); 60% s/d 79.99%; dan 80% s/d 100% (sangat setuju).

Dalam melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan terstruktur dari indikator variabel untuk mengumpulkan data yang dicari.

### Analisis variabel lingkungan kerja (X1) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada *Marketing Sugery, Supervisor Health and Care*, dan Penanggung Jawab Farmasi tentang lingkungan kerja PT. Rajawali

Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan berorientasi pada hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel lingkungan kerja 85.68% yang menunjukkan sangat setuju atas kondisi lingkungan kerja antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik.

Adapun hasil perhitungan kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X1), sebagai berikut:

### Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1.1)

Kategori Skor	X1.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	2	5.9	6
4 (S)	19	55.9	76
5 (SS)	13	38.2	70
$\Sigma$	34	100	147
<b>Indeks</b>	<b>86.47</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X1.1 atas perhatian dan dukungan pimpinan kepada pegawai berjalan dengan baik, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 19 orang dengan persentase 55.9% menyatakan setuju, sebanyak 13 orang dengan persentase 38.2% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang dengan persentase 5.9%.

### Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1.2)

Kategori Skor	X1.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	1	2.9	6
3 (KS)	2	5.9	6
4 (S)	15	44.1	60
5 (SS)	16	47.1	80
$\Sigma$	34	100	148
<b>Indeks</b>	<b>87.05%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X1.2 atas kerjasama antar rekan kerja berjalan dengan baik, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 16 orang dengan persentase 47.1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang dengan persentase 44.1% menyatakan setuju dan sebanyak 2 orang dengan persentase 5.9% menyatakan kurang setuju.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1.3)**

Kategori Skor	X1.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	6	17.6	18
4 (S)	16	47.1	64
5 (SS)	12	35.3	60
∑	34	100	142
<b>Indeks</b>	<b>83.52</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X1.3 atas komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik, menunjukkan sebagian besar responden yakni 16 orang dengan persentase 47.1% menyatakan setuju, 12 orang dengan persentase 35.3% menyatakan sangat setuju, dan 6 orang dengan persentase 17.6% menyatakan kurang setuju.

**Analisis variabel Motivasi (X2) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada *Marketing Sugery, Supervisor Health and Care*, dan Penanggung Jawab Farmasi tentang motivasi PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan berorientasi pada kebutuhan akan pencapaian, yang dimana ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat akan menimbulkan dorongan untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan kepuasan.

Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin pimpinan proaktif dalam memotivasi, hal ini dikarenakan pimpinan mengetahui apa yang dapat mendorong perilaku mereka, sehingga pimpinan dapat mengambil

kebijakan dalam memotivasi karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel motivasi 86.07% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan motivasi yang berorientasi atas kebutuhan akan pencapaian.

Adapun hasil perhitungan kuesioner pada variabel motivasi (X2), sebagai berikut:

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X2.1)**

Kategori Skor	X2.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	1	2.9	3
4 (S)	19	55.9	76
5 (SS)	14	41.2	70
∑	34	100	149
<b>Indeks</b>	<b>87.64%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X2.1 atas pimpinan sangat memperhatikan prestasi yang didapat pegawainya, menunjukkan sebagian besar responden yakni 19 orang dengan persentase 55.9%, menyatakan setuju, 14 orang dengan persentase 41.2% menyatakan sangat setuju, dan 1 orang dengan persentase 2.9% menyatakan kurang setuju.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X2.1)**

Kategori Skor	X2.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	2	5.9	6
4 (S)	20	58.8	80
5 (SS)	12	35.3	60
∑	34	100	146
<b>Indeks</b>	<b>85.88%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X2.2 atas pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama,

menunjukkan sebagian besar responden yakni 20 orang dengan persentase 58.8% menyatakan setuju, 12 orang dengan persentase 35.3% menyatakan sangat setuju. dan 2 orang dengan persentase 5.9% menyatakan kurang setuju.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X2.3)**

Kategori Skor	X2.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	2	5.9	6
4 (S)	22	64.7	88
5 (SS)	10	29.4	50
∑	34	100	144
<b>Indeks</b>	<b>86.07%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan X2.3 atas pimpinan selalu memberikan dukungan penuh atas pegawainya untuk pengembangan diri, menunjukkan sebagian besar responden yakni 22 orang dengan persentase 64.7% menyatakan setuju, 10 orang dengan persentase 29.4% menyatakan sangat setuju, dan 2 orang dengan persentase 5.9% menyatakan kurang setuju.

**Analisis variabel Kinerja (Y) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Marketing Sugery, Supervisor Health and Care, dan Penanggung Jawab Farmasi tentang kinerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin yang berupaya menjadi *market leader* dalam penyaliran alat kesehatan, produk farmasi, produk konsumsi an lain sebagainya.

Target, kualitas kerja serta waktu penyelesaian menjadi hal yang sangat penting mengingat perusahaan ini yang bergerak dalam bidang distributor. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel kinerja 85.87% yang menunjukkan sangat setuju atas tugas dan kemampuan karyawan dalam target, kualitas, dan waktu penyelesaian.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja (Y1.1)**

Kategori Skor	Y1.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	1	2.9	3
4 (S)	22	64.7	88
5 (SS)	11	32.4	55
∑	34	100	146
<b>Indeks</b>	<b>85.88%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan Y1.1 atas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ditargetkan pimpinan, menunjukkan sebagian besar responden yakni 22 orang dengan persentase 64.7% menyatakan setuju, 11 orang dengan persentase 32.4% menyatakan sangat setuju, dan 1 orang dengan persentase 2.9% menyatakan kurang setuju.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja (Y1.2)**

Kategori Skor	Y1.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	0	0	0
4 (S)	21	61.8	84
5 (SS)	13	38.2	65
∑	34	100	149
<b>Indeks</b>	<b>87.64%</b>		

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan Y1.2 atas bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat, menunjukkan sebagian besar responden yakni 21 orang dengan persentase 61.8% menyatakan setuju dan 13 orang dengan persentase 38.2% menyatakan sangat setuju.

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja (Y1.3)**

Kategori Skor	Y1.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (KS)	3	8.8	9
4 (S)	21	61.8	84
5 (SS)	10	29.4	50
$\Sigma$	34	100	144
<b>Indeks</b>	<b>84.11%</b>		

Sumber: Data Pimer (2019)

Berdasarkan item pertanyaan Y1.3 atas tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan sebagian besar responden yakni 21 orang dengan persentase 61.8% menyatakan setuju, 10 orang dengan 29.4% menyatakan sangat setuju, dan 3 orang dengan 8.8% menyatakan kurang setuju.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan berorientasi kepada hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan, dan bawahan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin dapat dikatakan sangat baik. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan keadaan 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel lingkungan kerja 85.68% yang menunjukkan sangat setuju atas kondisi lingkungan kerja antar karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik. Adapun deskripsi hasil penelitian pada lingkungan kerja (X1) yang paling dominan dengan rata-rata indeks 87.05 atas item pertanyaan X1.2 yaitu kerjasama antar rekan kerja berjalan dengan baik.

2. Motivasi (X2) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan berorientasi pada kebutuhan akan pencapaian, yang dimana ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat akan menimbulkan dorongan seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Pada PT. Rajawali Nusidno Cabang Banjarmasin pimpinan proaktif dalam memotivasi para pegawainya, hal ini dikarenakan pimpinan mengetahui apa yang dapat mendorong perilaku mereka, sehingga pimpinan dapat mengambil kebijakan dalam memotivasi para pegawainya. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks motivasi 86.07% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan motivasi yang berorientasi pada kebutuhan akan pencapaian. Adapun deskripsi hasil penelitian pada motivasi (X2) yang paling dominan dengan rata-rata indeks 87.64% atas item pertanyaan X2.1 pimpinan sangat memperhatikan prestasi yang didapat pegawainya.
3. Kinerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan sangat baik mengingat bahwa perusahaan tersebut bergerak dibidang distributor alat kesehatan, produk farmasi, dan produk konsumsi dan lain sebagainya yang mementingkan pencapaian target, kualitas, serta waktu penyelesaian. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan dengan rata-rata indeks variabel kinerja 85.87% yang menunjukkan sangat setuju atas tugas dan kemampuan karyawan dalam target, kualitas dan waktu penyelesaian. Adapun deskripsi hasil penelitian pada kinerja (Y) yang paling dominan dengan rata-rata indeks 87.64% atas item pertanyaan Y1.2 saya bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.

## Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) yang nyaman adalah idaman semua karyawan. Kondisi lingkungan kerja antar rekan kerja dan pimpinan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan terjalin dengan baik. Penting menjaga hubungan antar rekan kerja dan juga pimpinan agar tidak hanya didalam lingkup kerja *teamwork* yang kompak tetapi juga diluar lingkup kerja dengan melakukan makam malam bersama diluar atau menonton bersama dan sebagainya sehingga menjadi semakin solid dan bersahabat.
2. Motivasi (X2) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan dapat dikatakan sehat dan sangat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja akan tetapi penting menjaga motivasi dan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi agar hasil kinerja (*output*) maksimal sehingga akan mudah mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan juga bisa memberikan stimulus selain berupa insentif (gaji, tunjangan, hadiah, dan sebagainya) pimpinan bisa melalui motivasi non insentif seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, kesempatan untuk maju serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Stimulus melalui non insentif yang diberikan kepada pegawai yang tidak dinilai dengan uang namun hal seperti ini sangat baik untuk jangka panjang.
3. Kinerja (Y) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin secara keseluruhan sudah sangat baik, hal ini terlihat dari cara penetapan target yang *achievable* (dapat dicapai) akan tetapi sangat penting apabila menggantungkan target setinggi mungkin yang tidak melupakan prinsip timbal balik sehingga karyawan merasa

tertantang dan diharapkan memberikan *output* (kinerja) yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberti.
- B. Uno Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bernard Barelson, Stainer Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmidi, Hamid. 2013. Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Emron, Edison. Dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghonyah, Nunung dan Mansurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan

- Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Jurnal Dinamika Manajemen (JDM). Vol.2 No.2 Hal.118-129. Universitas Sunan Agung (UNISSULA). Semarang.
- Gomes, Fautino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- H. B Sutopo. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Ghalia: Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sri Widodo Soedarsono. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Media.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 Hal.18-23.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. Manajemen MSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.