

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES DAMAI SENTOSA KOTA BANJARMASIN

Norma Raihanah¹, Erni Alfisah², Rina³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 19311018

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 069 409 108

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061 502 740

Email : normaraihanahh1@gmail.com

ABSTRAK

Norma Raihanah, 2023, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Erni Alfisah, Pembimbing II : Hj. Rina.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian ini seluruh karyawan perusahaan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin dan sampel sebesar 50 responden dengan menggunakan teori Ferdinand (2014:173). Pengumpulan data diambil melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan skala likert. Alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *IBM Statistic* versi 25.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.777 > t_{tabel} 2.013$ dan $sig 0.008 < 0.05$, selanjutnya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0.676 < t_{tabel} 2.013$ dan nilai $sig 0,502 > 0,05$. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 41,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan karyawan secara baik melalui lingkungan kerja. Disamping itu, perlu juga adanya perhatian lebih terhadap lingkungan kerja agar lingkungan kerja perusahaan menunjukkan hasil yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Norma Raihanah, 2023, The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at Pt. Sukses Damai Sentosa, Banjarmasin City, Advisor I : Hj. Erni Alfisah, Advisor II : Hj. Rina.

This study aims to examine: (1) motivation influences the performance of employees at PT. Success Damai Sentosa Banajrmasin City, (2) the work environment affects the employees performance of Pt. Sukses Damai Sentosa, Banjarmasin City.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The population of this study are all employees of the company Pt. Sukses Damai Sentosa Banjarmasin City and a sample of 50 respondents using Ferdinand's theory (2014: 173). Data collection was taken through questionnaires which were distributed to respondents using a Likert scale. The statistical analysis tool used is multiple linear regression analysis using the IBM Statistics application version 25.

Based on the results of calculations and tests, the results show that the motivational variable has an effect on employee performance with a tcount value of $2.777 > t_{table} 2.013$ and sig $0.008 < 0.05$, then the work environment variable has no effect on employee performance with a tcount value of $0.676 < t_{table} 2.013$ and a sig value of $0.502 > 0.05$. From the above data it can be concluded that motivation and work environment variables have an effect of 41.9% on employee performance while the remaining 58.1% is influenced by other variables not included in the study.

The results of this study can be a reference for various parties to improve employee performance. For this reason, it is necessary to develop employees properly through the work environment. Besides that, it is also necessary to pay more attention to the work environment so that the company's work environment shows even better results.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha sekarang ini mengalami kemajuan yang sangat pesat terutama dalam bisnis retail. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan retail yang bermunculan. Agar tetap eksis di bidangnya maka perusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi seperti ini, suatu perusahaan tidak hanya mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki seperti modal, fasilitas kerja, dan material tetapi juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta memiliki kinerja yang tinggi.

Saat ini perusahaan semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran. Oleh sebab itu, hal tersebut menjadi tanggung jawab bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil yang terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan perusahaan. Karyawan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penyebab perusahaan tidak mampu mempertahankan eksistensinya adalah perusahaan memiliki kinerja yang kurang baik berasal dari karyawan atau dari perusahaan sendiri yang tidak bisa mengelola perusahaannya dengan optimal oleh karena itu untuk terus dapat mempertahankan eksistensi perusahaan maka manajer bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Adapun untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, juga dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan.

Kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi dan peluang yang dimiliki karyawan. Kemampuan dibentuk oleh keterampilan, dengan situasi dan peluang

yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika seluruh faktor ini diperhatikan perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan baik.

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja sebab motivasi kerja pada prakteknya memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Permasalahan yang seringkali dihadapi oleh perusahaan adalah susahnya menjaga motivasi karyawan. Padahal motivasi berperan sangat penting untuk menjaga kinerja seorang karyawan, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa adanya motivasi bekerja, maka hasil kerja yang didapatkan tidak akan maksimal.

PT. Sukses Damai Sentosa merupakan perusahaan modern retail yang bergerak di bidang penjualan Smartphone, Gadget, Aksesoris, Laptop, Komputer, Elektronik Rumah Tangga, dan lain-lain. PT. Sukses Damai Sentosa ini berlokasi di Pusat Kota Banjarmasin yang beralamat di Jl. A, Yani Km.2 No.69 Banjarmasin, perusahaan ini juga sudah memiliki beberapa cabang store di wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang motivasi kerja, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES DAMAI SENTOSA KOTA BANJARMASIN “

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Damai Sentosa di Kota Banjarmasin.

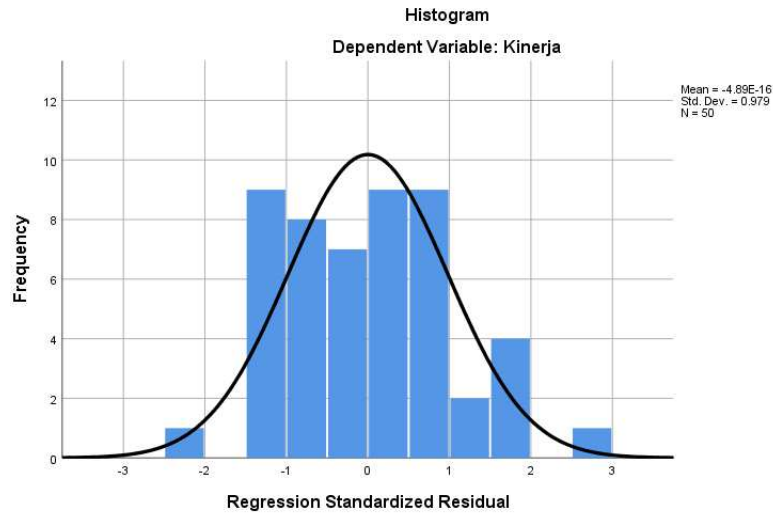
METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka, dimana dalam penelitian ini data kuantitatif didapatkan dari hasil pengisian kuesioner karyawan terkait penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Histogram untuk menguji normalitas

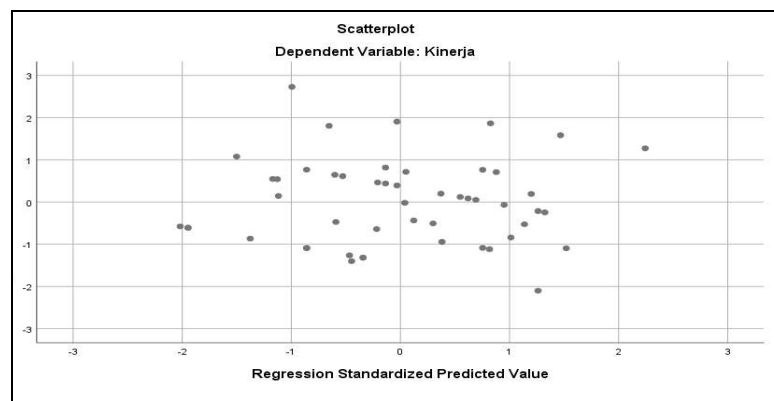


Sumber : Hasil Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin
(data diolah kembali tahun 2023)

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Residuals statistics kinerja karyawan



Sumber : Hasil Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota
Banjarmasin (data diolah kembali tahun 2023)

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.661	5.620		4.922	.000		
	Motivasi	.321	.115	.383	2.777	.008	.922	1.084
	Lingkungan Kerja	.077	.114	.093	.676	.502	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

(data diolah kembali tahun 2023)

Variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.084 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.922 kemudian lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.084 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.922 (ketiga variabel terbebas dari multikolinieritas)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.661	5.620		4.922	.000		
	Motivasi	.321	.115	.383	2.777	.008	.922	1.084
	Lingkungan Kerja	.077	.114	.093	.676	.502	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

(data diolah kembali tahun 2023)

$$Y=27.661 + 0,321 + 0,077 X_2$$

Dari persamaan di atas berarti kinerja karyawan akan naik jika motivasi dinaikkan kualitasnya, namun akan turun ketika lingkungan kerja menurun.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.661	5.620		4.922	.000		
	Motivasi	.321	.115	.383	2.777	.008	.922	1.084
	Lingkungan Kerja	.077	.114	.093	.676	.502	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

(data diolah kembali tahun 2023)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $50-2-1=47$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X_1 = 2.777$$

$$t_{hitung} X_2 = 0,676$$

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = 0,025 ; 47 = 2.013$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin diperoleh nilai $t_{hitung} 2.777 > t_{tabel} 2.013$ dan sig $0,008 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0,676 < t_{tabel} 2.013$ dan nilai sig $0,502 > 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (variabel motivasi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 2 - 1 = 1$ kemudian $df_2 = 50 - 2 = 48$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 4.04

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = 2 ; 30-2 = 3.19$$

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.368	2	37.684	4.994	.011 ^b
	Residual	354.632	47	7.545		
	Total	430.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber: Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

(data diolah kembali tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan dengan Y adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 4.994 > F_{\text{tabel}} 3.19$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui besar persentase variabel dependent (variabel motivasi dan lingkungan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat.

Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.140	2.747
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Responden Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

(data diolah kembali tahun 2023)

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,419$ dan R^2 (R square) = $0,175$ Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (41,9%), sedangkan sisanya (58,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin diperoleh nilai $t_{hitung} 2.777 > t_{tabel} 2.013$ dan $sig 0,008 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin.

Selanjutnya berdasarkan penelitian diatas variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0,676 < t_{tabel} 2.013$ dan nilai $sig 0,502 > 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang peneliti peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2.777 < t_{tabel} 2.013$ dan $sig 0,008 > 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Sukses Damai Sentosa Kota Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,676 < t_{tabel} 2.013$ dan $sig 0,502 > 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} -1791 < t_{tabel} 2.052$ dan nilai $sig 0,84 > 0,05$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o tidak diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (41,9%), sedangkan sisanya (58,1%) dipengaruhi oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan IPTEKS 4(1)*, 47-62.

Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar. *Movere Journal* 3(1), 1-16.

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi* 5(1), 797-804.