

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PT. PELAYARAN BAHTERA ADHIGUNA BANJARMASIN)

ABSTRAK

Riza¹, Sulastini², Azzahraty³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0568

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061.202.595

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 060.610.332

Email :

Untuk menghadapi pekerjaan yang selalu beraneka ragam dan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Motivasi Kerja yang baik di PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.005 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. Selaian itu Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,439, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sebesar 43,9%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

To deal with work that is always diverse and to improve good and optimal performance, every human resource is required to be able to carry out all their duties and responsibilities as well as possible, work quickly, precisely on the intended expectations and benefit the organization itself. The purpose of this study was to determine the partial effect of work motivation on employee performance at PT. Adhiguna Banjarmasin Ark Cruise. To determine the partial effect of the work environment on employee performance at PT. Adhiguna Banjarmasin Ark Cruise. To determine the simultaneous influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Adhiguna Banjarmasin Ark Cruise

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results obtained that work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Partially, the Bahtera Adhiguna Banjarmasin cruise with a sig value of 0.015 is smaller than 0.05. Thus the hypothesis that reads Work Motivation partially significant effect on Employee Performance PT. The Ark of Adhiguna Banjarmasin cruise can be accepted or tested. Thus it can be concluded that good work motivation at PT. Shipping Bahtera Adhiguna Banjarmasin is able to improve employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance at PT. Partial voyage of Bahtera Adhiguna Banjarmasin with a sig value of 0.005 less than 0.05. These results prove that the improvement of the Work Environment is positive and significant to improve employee performance. The work environment simultaneously has a significant effect on the performance of employees of PT. Adhiguna Banjarmasin Ark Cruise. In addition, the summary model table shows the value of R Square with a value of 0.439, which is a correlation coefficient that shows a relationship level of 43.9%. The correlation value indicates a moderate level of relationship

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada motivasi dan lingkungan kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2002:195). Dalam paparan ini disebutkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan bisa tercapai melalui hasil kerja

yang yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan seorang karyawan itu bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. PT Pelayaran Bahtera Adhiguna merupakan perusahaan pelayaran nasional yang bergerak pada jasa angkutan laut di Indonesia. Bisnis utama PT Pelayaran Bahtera Adhiguna adalah fokus moda transportasi batubara untuk pengamanan

pasokan batubara ke PLTU milik PLN, anak perusahaan PLN & Perusahaan Listrik Swasta (IPP). Disamping itu pula ditunjang oleh usaha jasa keagenan kapal & memiliki anak perusahaan, yaitu PT Adhiguna Putera bergerak di jasa bongkar muat dari/ke kapal, jasa EMKL, jasa keagenan kapal, assist tug & Jetty Management serta memiliki 17 kantor cabang di Indonesia.

Terkait dengan fenomena lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra survey di lapangan, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan lingkungan kerja lingkup PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin, perusahaan memberikan ruang kerja pada karyawan bagian administrasi dan keuangan.

Penjelasan diatas, dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Secara umum kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2010:98). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Untuk menghadapi pekerjaan yang selalu beraneka ragam dan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Dalam penelitian ini pengukuran kinerja menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin)”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan juga Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas X1. Motivasi Kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Saya merasa membutuhkan keamanan dan keselamatan (antara lain keselamatan, seperti perlindungan dari bahaya, ancaman, ataupun pemecatan dari pekerjaan). Pada variabel Motivasi Kerjayang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dengan rata-rata 4,55, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan rata-rata sebesar 4,27.

Lingkungan Kerjadalam penelitian ini adalah variabel bebas X2. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pada variabel Lingkungan Kerjayang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Perlengkapan penerangan lampu dalam

ruangan kerja sudah baik dan memadai dan Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik dengan rata-rata 3,90, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir sayadengan rata-rata sebesar 3,75.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Y. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada variabel Kinerja karyawan yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Saya berkomitmen taat pada peraturan pada perusahaan dengan rata-rata 4,26, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan rata-rata sebesar 3,94.

1. Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh

signifikan secara parsial Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Motivasi Kerja yang baik di PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena setiap perusahaan sangat memperhatikan pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin.

2. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$)

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.005 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. 0.000 (lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin. Selain itu Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,439, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sebesar 43,9%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya (100%-43,9%=56,1%) dijelaskan oleh faktor lain

PENUTUP

PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin disarankan untuk selalu memberikan motivasi kerja untuk menunjang aktualisasi diri, yaitu dapat dengan perhatian, konsultasi kerja dan kegiatan outbond yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi dimana karyawan dapat menunjukkan kemampuannya. Hal ini juga dapat meminimalisir terjadinya kelelahan dan kelalaian dalam bekerja. Apabila seorang karyawan bekerja dengan menikmati apa yang ia kerjakan, mereka akan bersemangat untuk mengerjakan tugas yang ia inginkan. Selain itu juga disarankan agar para karyawan mampu untuk bekerja dengan fokus agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Apabila karyawan karyawan dapat focus dalam bekerja maka hal itu akan

mengurangi kecacatan hasil sehingga akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan kebutuhan penghargaan dimana akan menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan keahliannya. Perusahaan dapat menambahkan bonus. atau hadiah apabila karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat mencapai target standar perusahaan

Perlunya peningkatan lingkungan kerja yang baik agar membuat karyawan dalam bekerja merasa nyaman

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Banjarmasin khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- As'ad, Moh., 1999, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources* Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Dian K, Solikhah.2012. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehata nMasyarakat*. 6(2):162-232.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakanke VIII. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Handoko, 2013, *Manajemen*;Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFY Yogyakarta.
- Handoko.T.Hani.2001. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*,Edisi II.BPFY Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hardjono, Winardi, 2000. *Manajemen Pemasaran Modern dan Perilaku Konsumen*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Hariandja, Mariatua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- HarmusaOktaviani, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah*.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Iwan Satibi. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta:Rajawali Pers.
- Maria Lusiana Inuh, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)*.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Salembaempat.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management, Thomson Learning*.

- Miftahundan Sugiyanto.(2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Prawirosentono.Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010.*Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Saydam, S.G. 2012. *Waspada! Penyakit Reproduksi Anda*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sedarmayanti, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Refika Aditama Eresco.
- Sondang P. Siagian. (1985), *Administrasi Pembangunan*,Jakarta :Bumi Aksara.
- Subono, M, R, W. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pengrajin Sepatu. *Jurnal Ilmiah*. Jurusan IlmuE Konomi Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winda Wungkana, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*.
- Wursanto.(1987). *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Canisius.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K. &Utami, H. N. (2013).Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina *Media Grafika* Surabaya