

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Sugiyatno

Program Studi Manajemen Logistik

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi – Bekasi

Email : pegon.sugi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, karena pada dasarnya, motivasi dan semangat kerja seorang karyawan berasal dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan tersebut cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya. Sedangkan lingkungan kerja akan yang baik juga akan memberikan semangat kerja baginya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT XYZ, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif melalui survei dengan teknik evaluasi regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada seluruh karyawan, yakni 60 orang. Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent*), sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (*independent*). Hasil survei akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Setelah dinyatakan layak, maka akan dilakukan pengujian regresinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja. Akan tetapi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

Motivasi kerja; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan; Regresi linier berganda.

Abstract

This research discusses the influence of work motivation and work environment on employee performance in PT XYZ, because basically, motivation and morale of an employee comes from hope that will be obtained. If expectation become reality, then the employee is likely to improve the quality of work. While the work environment will be good will also provide a morale for him. The purpose of the research is to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance. This research was conducted at PT XYZ company, Bekasi Regency, West Java. The method used is quantitative descriptive method through survey with multiple linear regression evaluation technique. Data collection was done through questionnaire to all employees, ie 60 people. Employee performance variable is as dependent variable, while work motivation and work environment are as independent variable. Survey result will be tested for validity and reliability. Next will be tested classical assumption as a condition before multiple linear regression analysis. Once declared eligible, then will be done regression testing. The result of research shows that work motivation has a significant effect partially on work performance, while the working environment has no significant partial effect on work performance. However, motivation and work environment have a significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords

Work motivation; Work environment; Employee performance; Multiple linear regression.

Pendahuluan



Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan/organisasi. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan perusahaan dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah dapat tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan, salah satunya adalah pembinaan, pengembangan dan karir karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya tergantung oleh keberhasilan kinerja individu/karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh karyawan. Karyawan tersebut berusaha keras bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Secara teoritis, pada umumnya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Faktor lain yang mempengaruhi kemajuan kinerja adalah lingkungan kerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila lingkungan kerja yang ada diciptakan dalam bentuk situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan dalam memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Saat ini implementasi yang sering terjadi juga adalah di mana banyak perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor tersebut. Sebagian besar perusahaan menganggap bahwa jika karyawan sudah diberikan motivasi (gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya) yang memadai, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula. Padahal faktor lingkungan kerja juga mutlak diperhatikan suatu perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik atau bahkan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT XYZ, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif melalui survei dengan teknik evaluasi regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent*), sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (*independent*). Populasi dan sampel

penelitian ini adalah 60 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hasil survei akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Setelah dinyatakan layak, maka akan dilakukan pengujian regresi linier bergandanya. Hasilnya akan diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian dan reliabilitas sampel penelitian terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai	Keputusan	Nilai	Keputusan
		<i>Corrected Item-Total Correction</i>		Cronbach Alpha	
Motivasi Kerja	MK1	0,676	Valid	0,868	Reliabel
	MK2	0,808	Valid		
	MK3	0,785	Valid		
Lingkungan Kerja	LK1	0,399	Valid	0,788	Reliabel
	LK2	0,720	Valid		
	LK3	0,676	Valid		
	LK4	0,607	Valid		
Kinerja Karyawan	KK1	0,696	Valid	0,888	Reliabel
	KK2	0,689	Valid		
	KK3	0,741	Valid		
	KK4	0,690	Valid		
	KK5	0,690	Valid		
	KK6	0,736	Valid		

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian asumsi klasik terhadap sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji	Jenis Uji	Kriteria	Hasil	Kesimpulan	
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	$\alpha > 0,05$	0,168	Diterima	Data normal
Heteroskedastisitas	Uji Glesjer	$\alpha > 0,05$	$x_1 : 0,564$ $x_2 : 0,711$	Diterima Diterima	Tidak ada heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	$d > 1,6518$	2,221	Diterima	Tidak ada autokorelasi
Multikolinieritas	VIF	$VIF < 10$	1,052	Diterima	Tidak ada multikolinieritas

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam bentuk uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Pengujian Simultan Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,887	2	1,444	2,776	0,071
Residual	29,643	57	0,520		
Total	32,530	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi 0,071. Ini berarti lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05; sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Demikian juga halnya dengan Potu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Namun, Dhermawan *et al* (2012) menyatakan hal yang berbeda, yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, namun akan berpengaruh secara simultan apabila disertai dengan kompetensi dan kompensasi.

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam bentuk uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Pengujian Parsial Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3,042	0,557	5,462	0,000
Motivasi kerja	0,250	0,106	2,354	0,022
Lingkungan kerja	-0,080	0,130	-0,619	0,539

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,022. Ini berarti lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05; sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Devi (2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Demikian juga halnya dengan Hidayat dan Taufiq (2012), Murti dan Srimulyani (2013), Potu (2013) dan Frawanty (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Namun, Brahmasari dan Suprayetno (2009) menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, akan tetapi hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja saja. Hal tersebut juga didukung oleh Dhermawan *et al* (2012) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Akan tetapi nilai signifikansi variabel lingkungan kerja 0,539. Ini berarti lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05; sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pernyataan Hidayat dan Taufiq (2012), bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Potu (2013) juga menyatakan hal yang sama, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sofyan (2013) yang hanya menggunakan faktor lingkungan kerja sebagai variabel juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Pernyataan yang berbeda dikemukakan oleh Dhermawan *et al* (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Demikian pula halnya dengan Arianto (2013) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Jika melihat hasil analisis secara simultan, maka kondisi kinerja karyawan dapat diprediksi dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 3,042 + 0,250 \text{ Motivasi kerja} - 0,080 \text{ Lingkungan}$$

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,250 yang signifikan, berarti jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini mungkin dikarenakan sikap dan mental karyawan di Indonesia yang masih dominan dipengaruhi oleh motivasi kerja, di mana ada sikap menurut kehendak pimpinan. Di sisi lain belum cukup bukti menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan bahwa sikap karyawan Indonesia yang dapat menyesuaikan dengan lingkungan tempat kerjanya. Jadi, efek lingkungan kerja tidak terlalu signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja. Akan tetapi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja.

Daftar Pustaka

- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Brahmasari, I.A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., & Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Devi, E.K.D. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang). *Doctoral Dissertation Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*. Semarang: UNDIP.
- Frawanty. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kompetensi Pegawai pada Deputy Bidang Administrasi Aparatur Kementerian Sekretariat Negara. *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 8(2), 134-146.

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *WIGA-Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-97.
- Murti, H., & Srimulyani, V.A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1208-1218.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1), 18-23.

Sugiyatno

Pengaruh Motivasi
Kerja dan Lingkungan
Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT XYZ
