

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE KOTA PALOPO

Pratiwi S¹, Dr. Sapar, S.E.,M.Si², Dr. Yusuf Q,S.E., M.M³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine whether motivation and work environment affect employee performance. The population and sample of this research are employees who work at PT Mandiri Utama Finance, totaling 35 employees. The technique used was technique sampling saturated. Sample in this study were employees of PT Mandiri Utama Finance. The research method used is descriptive quantitative research method with data collection using a questionnaire. The research questionnaire used a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis using Statistical Packages for Social Science (SPSS). The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significant level of 0.005, which means that the higher work motivation in the company has an impact on the higher level of employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significant level of 0.001, which means that the better the work environment in the company has an impact on the higher employee performance.

Keywords: HR Development, Employee Performance.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Mandiri Utama Finance yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mandiri Utama Finance. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada perusahaan berdampak pada semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN.

Suatu perusahaan baik perusahaan *profit* maupun *nonprofit* memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tersebut bersaing dengan berlomba-lomba dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat, dengan tujuan untuk dapat bertahan di persaingan dunia bisnis yang semakin kompleks. Agar dapat bersaing, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Rahayu, 2019). Maka dari itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk mencapai produktivitas perusahaan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Mengetahui informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi

mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. TINJAUAN PUSTAKA.

A. Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2016). Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performace*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi (Moeheriono, 2012). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

1. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai

standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson, 2012).

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pada intinya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat (Pandi, 2018).

2. Manfaat Penilaian Kinerja.

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

B. Pengertian Motivasi.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Siagian (2012) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Tegar (2019) motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg yaitu: (Rahayu, 2019)

- a. *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- c. *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- e. *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat. Peraturan yang fleksibel.
- f. *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

C. Lingkungan Kerja.

1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena di sanalah yang dapat menentukan

hasil produksi yang akan di dapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito dalam (Firdian,2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Adapun Menurut Soedermayati dalam (Pratama, 2018) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan efektivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif (Pandi, 2018).

2. Manfaat Lingkungan Kerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Indikator Lingkungan Kerja.

Menurut Marianti (2017) indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.
- c. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.
- d. Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerjayang lengkap,

walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y _{2.1}	,849**	0,000	Valid
	Y _{2.2}	,783**	0,000	Valid
	Y _{2.3}	,908**	0,000	Valid
	Y _{2.4}	,803**	0,000	Valid
	Y _{2.5}	,840**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

3. POPULASI DAN SAMPEL POPULASI.

Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang ditemui oleh peneliti di lokasi penelitian.

Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 orang.

4. ANALISIS DATA.

UJI VALIDITAS DATA.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi.

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Motivasi	X _{1.1}	,775**	0,000	Valid
	X _{1.2}	,820**	0,000	Valid
	X _{1.3}	,884**	0,000	Valid
	X _{1.4}	,832**	0,000	Valid
	X _{1.5}	,625**	0,000	Valid
	X _{1.6}	,725**	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja	X _{2.1}	,956**	0,000	Valid
	X _{2.2}	,901**	0,000	Valid
	X _{2.3}	,956**	0,000	Valid
	X _{2.4}	,919**	0,000	Valid
	X _{2.5}	,623**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

UJI RELIABILITAS

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,869	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,920	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2021

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,134	2,844		1,805	0,080
Motivasi	0,309	0,101	0,411	3,056	0,005
Lingkungan Kerja	0,577	0,165	0,469	3,489	0,001

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,134	2,844		1,805	0,080
Motivasi	0,309	0,101	0,411	3,056	0,005
Lingkungan Kerja	0,577	0,165	0,469	3,489	0,001

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,606	0,581	0,69012

PENUTUP

Alfabeta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa rekomendasi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel dalam penelitian, agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperbesar jumlah sampel penelitian, sehingga data yang dihasilkan akan lebih akurat.
4. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan evaluasi mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*, 12(2), 49-64.
- Ghebrejorgis, Fitsum.(2018). Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.5 Issue 11.
- Hamali, A.Y.(2016).*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*.Yogyakarta:CAPS.
- Harini, S., Sudarjati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping.*International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03, Issue. 10.
- Hasibuan, M.S.P .2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki Latan, S. T. (2016). *Aplikasi Analisis Multi Variatre dengan Program IMB SPSS (1st ed.)*. Kota Bandung:

Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.3.

Irhah Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).

Marianti Rahman, 2017. *Ilmu Administrasi*. Makasar: CV. Sah Media.

Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta:Rajagrafindo Persada.

Mufidah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo (*Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*).

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

Muzzaki, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*).

Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalialia Ghalia. Indonesia*. Yogyakarta: UGM.

Pandi Afandi, 2018*Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zafana Publishing.

Pratama, Y. F.& Dian, W. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1, No. 1.

Rahayu, P.T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). *Jurnal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(3), 1-4.

- Sandhi, A. S., & Rahardjo, M. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga) (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wiyana, Tri., Putranto, Trias Septyoari., & Zulkarnain, Arif. (2018). The Impact of Hotel Employee Motivation on Hospitality Performance (Case in Alila Hotel Jakarta, Indonesia). (*IMHA 2018*). *Scopus Indexed*.

