

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GANA SUMBER ANUGERAH DI PONTIANAK

Ejenia

email: yenny99@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak dan menggunakan Teknik pengambilan sampel sensus, dimana semua karyawan dijadikan sampel karena jumlah populasi sedikit maka sampel yang digunakan sebanyak 35 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji F menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.305. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,5%, sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA KUNCI: motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor yang penting dalam perusahaan, karena berfungsi sebagai asset manajemen, faktor penggerak dan pelaksanaan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapainya secara efektif dan efisien. Perusahaan akan terus maju jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, agar karyawan memiliki kinerja yang baik.

Motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong atau mengerakkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan. Jika Perusahaan dapat meraih kinerja yang optimal maka perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan saran atau ide atas dasar pemikirannya masing-masing. (Gunawan, et al., 2021).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, semangat kerja karyawan, kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Bagi PT Gana Sumber Anugerah hal utama yang paling diprioritaskan adalah mengedepankan pelanggan sebagai aset yang harus dijaga dengan baik dan dipelihara, maka perlu diperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan aspek apa yang dapat mempengaruhinya, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Dalam organisasi dibutuhkan alokasi tugas antara orang-orang yang terlibat dalam organisasi perlu dirancang secara sistematis sesuai tujuan masing-masing bagian yang ada. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia. SDM atau karyawan diangkat harkatnya tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Organisasi akan tercapai jika dalam perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan aspek apa yang dapat mempengaruhinya.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2010: 95): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”

Menurut Frederick Herzberg dalam penelitian Busro (2018: 58): ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu *Dissatisfier-satisfier* dan *hygiene-motivator*, atau faktor Intrinsik dan faktor Ekstrinsik.

- 1) Faktor motivator atau faktor Intrinsik ketika berkaitan dengan pekerjaan, meliputi :
 - a) pencapaian
 - b) pengakuan
 - c) tanggung jawab
 - d) kemajuan
 - e) pekerjaan itu sendiri
 - f) kemungkinan untuk tumbuh

- 2) Faktor *hygiene* atau faktor Ekstrinsik ketika berkaitan dengan pekerjaan, meliputi :
 - a) gaji
 - b) keamanan pekerjaan
 - c) kondisi kerja
 - d) status
 - e) prosedur perusahaan
 - f) kualitas pengamanan teknis
 - g) kualitas hubungan interpersonal

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2013: 23): “lingkungan kerja adalah Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

- a. **Lingkungan Kerja Fisik**
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- 2) **Lingkungan Kerja Non Fisik**
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan masalah yang selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Hal ini dapat membuat perusahaan tidak bisa beroperasi dengan baik. Sikap kerja dapat memberikan pengaruh dalam bekerja, sikap kerja negatif akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah, karyawan suka membolos, tidak disiplin, datang terlambat dan berbagai macam perilaku yang tidak menguntungkan. Menurut Hasibuan

(2012: 116): “Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut Suparyadi (2015 :312): Karyawan dibidang nonmanufaktur adalah mereka yang melakukan pekerjaan dengan keluaran atau *output* bukan barang, tetapi berupa jasa, seperti karyawan staf kantor, bagian pelayanan, tenaga penjualan, dan lain-lain. Terdapat aspek-aspek atau indikator yang diukur pada karyawan nonmanufaktur yaitu:

- a. Kompetensi Intelektual
Kemampuan intelektual mencakup kemampuan karyawan dalam olah pikir, seperti kemampuan dalam memahami kompleksitas pekerjaan, memecahkan masalah, perencanaan, mengemukakan gagasan atau pendapat, serta terampil melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kompetensi emosional
Kompetensi emosional mencakup kemampuan karyawan untuk mengelola diri, seperti pengendalian diri dan kepercayaan diri, serta empati, yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan orang lain, ramah, tanggap, komunikatif, sehingga berkeinginan untuk selalu membantu orang lain, seperti memberi saran, pendapat, memotivasi, membantu dengan melakukan aktivitas fisik, dan lain-lain.
- c. Kompetensi sosial
Kompetensi sosial mencakup kemampuan karyawan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi, orang atau kelompok, dan lingkungan yang berbeda; serta mampu menjalin hubungan komunikasi dan bekerja sama secara baik dengan orang lain, seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan pihak-pihak lain diluar organisasi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT Gana Sumber Anugerah yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan Teknik sampling sensus dan metode pengumpulan data dengan wawancara, kuisioner dan studi documenter. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t dan determinasi koefisien.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas yang peneliti gunakan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} , di mana nilai r_{tabel} didapatkan dari nilai $df = n-2$. Data akan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian di dapat r_{hitung} lebih besar dari r_{table} sebesar 0,3338 maka kesimpulannya adalah variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dari hasil pengujian didapat nilai *Cornbach's Alpha* untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai sebesar 0,743, 0,780, dan 0,734 yang berarti lebih besar dari 0,60. Maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini digunakan untuk melihat apakah hasil analisis bebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Pada uji normalitas *Shapiro Wilk* dan *Grafis* yang diperoleh nilai sebesar 0,331 lebih besar dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk uji multikolinearitas nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel motivasi dan lingkungan kerja bernilai sama yaitu *Tolerance* sebesar 0,912 yang lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,097 yang kurang dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Pada uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah sebesar 0,488 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,909 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Untuk uji linieritas pengujian pada variabel motivasi dan lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan 0,741 lebih besar dari 0,05 dan 0,694 lebih besar dari 0,05, maka kedua variabel memiliki hubungan linear terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis regresi berganda

TABEL 1
PT GANA SUMBER ANUGEAH DI PONTIANAK
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.313	6.264		2.285	.029
X1	.435	.144	.466	3.021	.005
X2	.240	.197	.188	1.217	.232

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.40 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 14,313 + 0,435 X_1 + 0,240 X_2$ dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi mempunyai nilai sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- a. Nilai Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Uji F

TABEL 2
PT GANA SUMBER ANUGEAH DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.515	2	67.758	7.013	.003 ^b
	Residual	309.171	32	9.662		
	Total	444.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil nilai F_{hitung} sebesar 7,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,003^b, dimana nilai F_{hitung} diperoleh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 7,013 yaitu $7,013 > 3,06$ dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,050$ lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji t

TABEL 3
PT GANA SUMBER ANUGERAH DI PONTIANAK
HASIL Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.313	6.264		.029
	X1	.435	.144	.466	.005
	X2	.240	.197	.188	.232

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk variabel X1 (motivasi) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi untuk X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,232 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien determinasi (R^2)

TABEL 4
PT GANA SUMBER ANUGERAH DI PONTIANAK
HASIL Uji KOEFISIEN DETERMINASI R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.261	3.108

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.43 dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,305. Maka dapat disimpulkan pengaruh variable indenpenden 30,5 persen dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 69,5 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak
3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gana Sumber Anugerah di Pontianak

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis memberikan saran:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi dan memperhatikan sikap dan tindakan karyawan. Menyediakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak terjadi hal yang dapat menghambat pekerjaan atau tujuan perusahaan.
2. Memperhatikan komunikasi agar tidak terjadi *miss communication* yang dapat berpengaruh pada hubungan kerja.
3. Meningkatkan perhatiannya terhadap lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

DAFTAR PUSAKA

Kaswan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2015

Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010

Sedarmayanti, Hj, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2018

Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.