

## **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)**

Catur Sasi Kirono<sup>1</sup>; Dedeh Andriyani<sup>2</sup>

### ***Abstract***

*Employee performance can also be determined as a person's ability to perform and also includes the opportunity and willingness to do their job. The meaning of willingness to do their job means that there is a desire of employees to put a lot of effort into their work.*

*This study uses quantitative research methods through correlation between variables or observed symptoms with statistical techniques. The purpose of this study was to determine how much influence motivation and work environment had on employee performance at PT. BINA KEMAS PERSADA with 35 respondents.*

*The result of this research is that motivation variable has no influence on employee performance. While the work environment variables affect employee performance. This shows that a good work environment will result in good and optimal performance.*

**Keywords:** *work motivation, work environment, performance*

---

### **Abstrak**

Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui korelasi antar variabel atau gejala-gejala yang diamati dengan teknik statistic. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BINA KEMAS PERSADA dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja

---

<sup>1</sup> Universitas Pelita Bangsa; [catur\\_sasi@pelitabangsa.ac.id](mailto:catur_sasi@pelitabangsa.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Pelita Bangsa; [dedehandriyani15@gmail.com](mailto:dedehandriyani15@gmail.com)

## 1. Pendahuluan

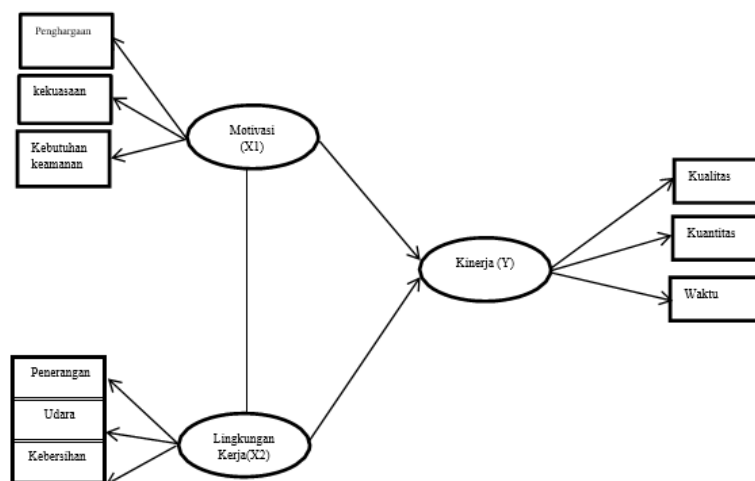
Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka (Yohana, 2017). Kinerja dapat diukur dengan beberapa unsur antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan (Yohana, 2017). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya (Ekaningsih, 2012). Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengajuan hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan dapat menarik suatu simpulan. Penelitian ini dilaksanakan di PT.BINA KEMAS PERSADA dengan populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT.BINA KEMAS PERSADA pada bagian produksi dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berjumlah 35 responden.



Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dengan dilanjutkan dengan melakukan analisa data serta pengujian terhadap hasil Analisa data melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda menggunakan SPSS sebagai aplikasi pengolahan data. Tata kerja penelitian ditulis secara jelas, sehingga percobaan atau penelitian tersebut dapat diulang dengan hasil yang sama. Berisi rancangan desain/prosedur penelitian, populasi dan sampel/sumber data, teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen, teknik analisis data. Pemaparan dilakukan secara naratif dalam bentuk alinea yang terpadu.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya.

Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier beranda digunakan dalam penelitian ini dengan

tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.008	3.928		1.529	.136
1	Motivasi	.185	.133	.234	1.395	.173
	Lingkungan	.622	.187	.558	3.321	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t sebesar 1,395 dengan signifikansi sebesar 0,173. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis kedua, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 3.321 dengan signifikansi sebesar 0,02 menandakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Bina Kemas Persada untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari lingkungan kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi. Dan untuk penelitian berikutnya agar kiranya menambah variabel selain motivasi dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, disiplin dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya).jurnal administrasi dan bisnis

Bayu Dwi Laksono Hanafi, Corry Yohana, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.BNI LIFEINSURANCE. Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis

Emron E, Yohny A, Imas K. 2017. Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia). Bandung: Alfabeta

Bintarti, Surya. 2015. Metodologi Penelitian (Ekonomi Manajemen). Jakarta: Mitra Wacana Media

Emron E, Yohny A, Imas K. 2017. Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia). Bandung: Alfabeta

Kasmadi, Nia Siti Sunariah. 2014. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

Kasmir. 2016. Teori dan Praktik (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Pamela Akinyi Omollo, 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Komersial Di Kenya: Studi Kasus Kenya Commercial Bank Di Migori County.

Priansa, Donni J. 2016. perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manuisa. Bandung: Alfabeta

Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media

Permansari ragil, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang . Jurnal unnes MAJ 2(2) (2013) November 2013

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju  
Widodo. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada