

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani

Maswar.febi.@gmail.com

m.jufritujuhpuhluhtiga@gmail.com

zikriyati@ibrahimy.ac.id

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Ibrahimy Situbondo

ABSTRAK

Motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu instansi secara keseluruhan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian, yakni Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Lombok Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan berjumlah 39 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini berupa sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji-t, dan uji-f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan karyawan yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam sebuah organisasi.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dalam hal ini biasa disebut dengan karyawan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu penggerak maju atau tidaknya sebuah perusahaan, karena dalam pelaksanaan teknis yang mengelola dan mengerjakan adalah karyawan tersebut. Jika karyawan tidak

dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan lambat laun perusahaan tersebut akan semakin menurun kinerja dan secara otomatis akan gulung tikar.

Wirawan menjelaskan bahwa sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mengnyinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Disaat pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi dapat berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan efektif. Pengelolaan dan pengoptimalan SDM tidak lepas dari faktor karyawan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.¹

Karyawan yang dapat dikelola dengan baik maka dapat dinilai melalui kinerja karyawannya. Wilson mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Di samping itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi kerja, dan faktor-faktor lainnya.²

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.³

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 1.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 131.

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 455-456.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor lingkungan kerja. Segala hal yang ada di sekitar tempat kerja merupakan faktor lingkungan kerja. Hal ini biasanya lebih terarah pada manusianya, baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan organisasi atau perusahaan. Selain dari manusianya, yaitu dari kebersihan tempat kerja. Kebersihan akan membuat karyawan betah dalam mengerjakan tugasnya karena lingkungan kerja dalam keadaan bersih. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak bersih, akan menyebabkan karyawan stres, sulit berkonsentrasi, tidak disiplin waktu, serta mudah sakit. Lingkungan kerja yang kondusif dan bersih akan memberikan rasa kenyamanan pada karyawan, sehingga para karyawan akan bekerja secara optimal.

Hal ini senada dengan Nitisemito yang menjelaskan lingkungan kerja dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, semisal kebersihan area bekerja, ada musiknya, dan sebagainya.⁴

Dinas Komunikasi Informasi dan Statistik (Diskominfo) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah Lombok Barat yang khusus mengurus bidang informasi, komunikasi, dan statistik berdasarkan amanah Undang-Undang. Diskominfo termasuk bagian dari instrumen komunikasi dan informatika nasional melalui penyebaran informasi dan aktivitas komunikasi antara pemerintah dengan berbagai pihak terkait dan yang berkepentingan. Selain itu, menyangkut statistik daerah, Diskominfo sebagai instrumen daerah dalam rangka perencanaan, pengambilan kebijakan, dan pembangunan daerah, yakni Kabupaten Lombok Barat.

Dengan demikian, dalam menjalankan tugas dan pelayanannya, Diskominfo memiliki kemampuan dan kompetensi yang ditunjukkan dengan berkembang dan terfasilitasinya kegiatan usaha di bidang informasi dan komunikasi. Namun, dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya Diskominfo Kabupaten Lombok Barat tampaknya masih menghadapi banyak kendala,

⁴Nitisemito Alex S., *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), 197.

sehingga memperlambat dalam pencapaian target kerja instansi tersebut. Beberapa kelemahan kinerja ataupun yang boleh dianggap itu sebagai kondisi lingkungan kerja yang non-ideal masih diketemukan di kantor Diskominfo Kabupaten Lombok Barat.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa suasana kerja di lingkungan Diskominfo Lombok Barat terjadi beberapa kendala, karyawan yang datang terlambat, karyawan yang sering izin, kantor yang terpaksa berbagi tempat dengan Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) lantaran kantor milik Diskominfo sendiri mengalami kerusakan akibat tragedi gempa dahsyat yang melanda pulau Lombok dan sekitarnya beberapa waktu lalu. Karena itu, sementara waktu para karyawan Diskominfo berdinasi di gedung milik Dispora. Hal ini menyebabkan keminiman sarana dan prasarana kedinasan yang tentu membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu (1) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat; (2) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat; dan (3) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya.⁵ Menurut Mangkunegara motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 455-456.

dengan lingkungan kerja.⁶ Sedangkan Wilson menyatakan motivasi dapat bersumber dari seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*Intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri orang pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.⁷

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi tak terlihat yang dapat mendorong atau dapat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Baik motivasi yang bersifat dalam diri (motivasi intrinsik), maupun dari luar diri (motivasi ekstrinsik).

Tujuan motivasi menurut Hasibuan diantaranya, yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.⁸ Sementara itu, indikator motivasi kerja menurut Kadarisman adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu, dan kebutuhan memperluas pergaulan (Afiliasi).⁹

Lingkungan Kerja

Nitisemito mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan.¹⁰ Menurut Musa Hubeis dan Najib lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut

⁶ Anwar P, Mangkumanegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), 94.

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), 313.

⁸ M Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 146.

⁹ M., Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 306.

¹⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), 159.

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹ Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹²

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar tempat kerja baik dari faktor fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan kurang baik, maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja memiliki delapan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yakni pewarnaan ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan kerja, kebisingan, relasi antar karyawan, dan hubungan dengan atasan.¹³

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empiris.¹⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

¹¹ Musa, Hubeis dan Mukhamad Najib, *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004),32.

¹² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandiri Maju, 2001), 21.

¹³ Sedarmayanti, *Pengembangan Keperibadian Pegawai* (jakarta: Mandar Maju, 2009), 31.

¹⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2005), 144

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat;
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat;
- c. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁵ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Menurut sugiyono, penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.¹⁶

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Diskominfo Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 39 orang. Sementara, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai *sampling* jenuh. Artinya seluruh populasi dijadikan sebagai anggota sampel yaitu sejumlah 39 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hal ini termasuk didalamnya mencakup uji keabsahan data, uji pra analisis data, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 199.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 199.

apakah variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan regresi linier berganda yang ditampilkan dalam bentuk tabel.

Tabel 1: Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.535	5.037		2.091	.044
	Motivasi	.632	.221	.394	2.859	.007
	Lingkungan Kerja	.226	.072	.430	3.122	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dari tabel di atas dapat dirumuskan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,535 + 0,632 X_1 + 0,226 X_2 + e$$

Keterangan: Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah motivasi kerja, X_2 adalah lingkungan kerja dan e adalah *error*. Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 10,535. Ini artinya bahwa apabila kedua variabel (motivasi dan lingkungan kerja) dianggap konstan maka nilai dari kinerja karyawan adalah 10,535.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,632 bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi sebesar 100% maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan sebesar 63,2% dengan asumsi variabel lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Semakin bagus motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,226 bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja

sebesar 100% maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan sebesar 22,6% dengan asumsi variabel motivasi tidak mengalami perubahan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Sementara, koefisien korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan reciprocal. Nilai korelasi untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.503	2.66055
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja, Motivasi				

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,7%. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dikategorikan kuat. Selain itu, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted Rsquare*) sebesar 0,503. Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,3%, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 yang berbunyi bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan menggunakan uji-t. Hasil analisis uji-t diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 2,859$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau

jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 yang berbunyi bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan menggunakan uji-t. Hasil analisis uji-t diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 3,122$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 yang berbunyi bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan menggunakan uji-f.

Tabel 3: Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.096	2	143.048	20.209	.000
	Residual	254.827	36	7.079		
	Total	540.923	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Hasil analisis uji-F diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) atau $F_{hitung} = 20,209$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,26$. Artinya jika nilai signifikans F lebih kecil dari α atau jika F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-t diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 2,859$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Diskominfo Kabupaten Lombok Barat, bekerjasama dengan rekan kerja saling memberikan dorongan agar pekerjaan lebih ringan untuk dikerjakan. Salah satunya dengan memberikan kesadaran dan kepercayaan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tuuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.¹⁷ Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Lucky Wulan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-t diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 3,122$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja

¹⁷ Sunarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Yogyakarta:Amus,2005), 10.

akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁸ Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-F diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) atau $F_{hitung} = 20,209$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,26$. Artinya jika nilai signifikans F lebih kecil dari α atau jika F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil ini juga mendukung pendapat Umar, yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia.¹⁹ Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerjanya akan meningkat. Hal ini juga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang baik seperti pendapat Nitisemito yang telah dijelaskan sebelumnya.

¹⁸ Alex, Nitisemito, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982) 183.

¹⁹ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005), 92.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Dari hasil uji-t yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 2,859$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil uji-t yang telah dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$) atau $t_{hitung} = 3,122$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Dari hasil uji-f yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa variabel variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) atau $F_{hitung} = 20,209$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,26$. Artinya jika nilai signifikans F lebih kecil dari α atau jika F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- M. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkumanegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musa, Hubeis dan Mukhamad Najib. 2004. *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, A S. 1982. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandiri Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.