

## **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai**

**Riski Mahyudin Lamato <sup>1</sup>, Wahyudi Rahman <sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Luwuk

### **Abstrak**

Penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner disebarakan sebanyak 63 kepada karyawan pada perusahaan PT.Adira Multi Finance Cabang Banggai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### **Abstract**

This study examines the effect of intrinsic motivation and work environment on employee performance. The type of research used is quantitative with data collection using primary data obtained from questionnaires. 63 questionnaires were distributed to employees at PT Adira Multi Finance in Banggai Regency. The sampling technique used a saturated sample. The results showed that Intrinsic Motivation had a positive effect on employee performance and the Work Environment had a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords :** *Employee Performance, Intrinsic Motivation, Work Environment*

---

Copyright (c) 2022 Siska Liana, Harmanda Berima Putra

✉ Corresponding author :

Email Address : [siskaliana95@gmail.com](mailto:siskaliana95@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Fariidah, 2019). Sedangkan Heryanto (2020) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu peran pekerja sebagai penggerak aktivitas industri. Maka dari itu, pekerja merupakan aset yang harus ditingkatkan kinerjanya. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan harus

berhasil menciptakan kondisi yang mendorong, kondisi yang mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan pekerja secara optimal (Suryani & FoEh, 2018). Kondisi yang mendorong inilah yang dipandang sebagai bentuk motivasi. Menurut Saputri & Andayani (2018) yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Karyawan akan termotivasi, jika merasa hasil kerjanya (kinerja) mengarah pada pencapaian tujuan serta imbalan yang diterima memuaskan kebutuhan mereka (Meithiana, 2017). Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang sangat mengerti tujuan tindakannya dan yakin dapat mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya selama karyawan menuju pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi bentuk inilah yang paling baik (Pianda, 2018).

Karyawan dapat juga dimotivasi dengan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaannya, tidak dipaksakan dari luar. Faktor-faktor dari pekerjaan tersebut mencakup tanggung jawab (pekerjaan yang sangat penting dan memungkinkan untuk mengontrol berbagai sumber daya), rasa berprestasi, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, kebebasan bertindak, pekerjaan yang menarik dan menantang serta kesempatan-kesempatan untuk maju (Afandi, 2016).

Motivasi seperti ini disebut sebagai motivasi intrinsik karena timbul dari pekerjaan itu sendiri dan tidak dipaksakan dari luar. Dalam pengertian motivasi intrinsik, pekerjaan akan memiliki dampak motivasi jangka panjang dan mendalam, apabila seorang pekerja memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri atau yang disebut dengan motivasi intrinsik, motivasi pekerja tersebut akan terus bertahan dalam jangka panjang (Auliya, 2019).

Menurut Anam (2018) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. (Pandoyo et al., 2019) Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya lebih baik dari pada karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya. Kesadaran bekerja untuk dapat memenuhi hidup akan menciptakan kualitas kinerja yang baik, sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain akan menghasilkan kinerja yang tidak stabil karena dia bekerja untuk orang lain, bukan bagi dirinya.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Selain motivasi, juga dibutuhkan rasa nyaman dalam melakukan seluruh aktivitas kerja, hal ini tercipta dari sebuah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan terjadi disiplin kerja yang baik (Sembiring, 2020). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran ini adalah sebagai sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas yang dilimpahkan. Jadi hal ini akan mendorong untuk selalu mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu dari Triadi & Hidayah (2019) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang) dimana Hasil analisis motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga diartikan semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil uji sobel menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Hal di atas juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) dimana Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2019) tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang) dimana Berdasarkan hasil uji yang

dilakukan, H1 menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H4 menunjukkan motivasi tidak memoderai hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. H5 menunjukkan motivasi tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. H6 menunjukkan motivasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi secara simultan atau dalam Uji F semua variabel bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT Adira Multi Finance dimana penurunan kinerja karyawan karna kurangnya pemberian motivasi. Masalah motivasi intrinsik juga terdapat permasalahan, misalnya karyawan masih ada yang kurang termotivasi dalam hal pengembangan diri dan prestasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu Hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis. Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang kurang, kebersihan yang kurang baik, pencahayaan yang kurang diruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Berdasarkan uraian di atas dan perbedaan penelitian (GAP Penelitian), peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Cabang Banggai”.

## METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, menurut Sugiyono (2014) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Selanjutnya, Objek penelitian ini adalah PT Adira Multi Finance Cabang Banggai, yang beralamat di Jl. Dr. Moh. Hatta No. 32, Simpong, Luwuk, Kabupaten Banggai.

Sedangkan, Menurut Sugiyono (2014) mengartikan bahwa populasi adalah wilayah dimana generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di sisi lain, Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis *Sampel Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan metode *non probability sampling*. Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu sebanyak 63 responden.

Lebih lanjut, Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan membagikan angket penelitian kepada sampel yang telah ditetapkan. Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana responden diminta untuk mengurutkan pilihan jawaban pada ranking sesuai dengan yang dipersepsikan oleh responden. Pada penelitian ini, digunakan 5 rating skala *likert*, yaitu dengan kategori sangat tidak setuju yang memiliki nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, netral dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4, dan sangat setuju dengan nilai 5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada PT Adira Multi Finance Cabang Banggai yang berjumlah 63 orang, karakteristik karyawan dapat diuraikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

| Keterangan    |             | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 39        | 60%        |
|               | Perempuan   | 24        | 40%        |
| Usia          | 21-30 Tahun | 39        | 61%        |
|               | 31-40 Tahun | 19        | 30%        |
|               | 41-50 Tahun | 5         | 8%         |
| Pendidikan    | SMA         | 37        | 57%        |
|               | Diploma     | 4         | 7%         |
|               | S1          | 17        | 27%        |
|               | S2          | 5         | 8%         |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang terbesar adalah laki-laki yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar (60%) dan untuk responden perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (40%). Penelitian menunjukkan bahwa usia responden terbesar yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar (61%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (30%), kemudian diikuti responden berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (8%). Penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar (57%), sedangkan responden yang telah menyelesaikan pendidikan diploma sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (7%). Responden yang telah menyelesaikan pendidikan Sarjana S1 sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (27%), dan responden yang telah menyelesaikan Sarjana S2 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (8%). Kuesioner disebarikan kepada responden dan seluruh kuesioner kembali dan dapat dianalisis pada tahap selanjutnya.

## Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikatakan valid. Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan motivasi intrinsik (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                |      | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------|------|----------|---------|------------|
| Motivasi Intrinsik (X1) | X1.1 | 0.786    | 0,30    | Valid      |
|                         | X1.2 | 0.733    | 0,30    | Valid      |
|                         | X1.3 | 0.785    | 0,30    | Valid      |
|                         | X1.4 | 0.753    | 0,30    | Valid      |
|                         | X1.5 | 0.506    | 0,30    | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X2)   | X2.1 | 0.883    | 0,30    | Valid      |
|                         | X2.2 | 0.823    | 0,30    | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)    | Y1.1 | 0.659    | 0,30    | Valid      |
|                         | Y1.2 | 0.749    | 0,30    | Valid      |
|                         | Y1.3 | 0.677    | 0,30    | Valid      |
|                         | Y1.4 | 0.717    | 0,30    | Valid      |



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

## Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2013).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Koofisien Reliabilitas<br>(a) | Nilai Batas<br>Alpha (a) | Keputusan    |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------|
| Motivasi Intrinsik X1 | 0,764                         | 0,60                     | Reliabilitas |
| Lingkungan Kerja X2   | 0,624                         | 0,60                     | Reliabilitas |
| Kinerja Karyawan Y    | 0,649                         | 0,60                     | Reliabilitas |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari nilai *alpha cronbach's* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi *nilai alpha cronbach's* adalah variabel X1 sebesar 0,764 dan yang terendah nilai *alpha cronbach's* adalah variabel X2 sebesar 0,624. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji pengaruh, maka peneliti terlebih dahulu menguji dengan model dengan menggunakan pendekatan asumsi klaksik, pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas. Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari uji asumsi klasik.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan ialah *Normalitas*

*Kolmogorov-Smirnov Test* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas :

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 63                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | ,0000000                |
|                                        | Std. Deviation | ,26854947               |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,108                    |
|                                        | Positive       | ,063                    |
|                                        | Negative       | -,108                   |
| Test Statistic                         |                | ,108                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,063 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,063 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0.10 sementara untuk *VIF* nilainya harus lebih kecil dari 10.00. Berikut tabel untuk hasil uji multikolonieritas:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup>               |                    |                         |       |
|-----------------------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                    | Collinearity Statistics |       |
|                                         |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | (Constant)         |                         |       |
|                                         | Motivasi Intrinsik | ,440                    | 2,272 |
|                                         | Lingkungan Kerja   | ,440                    | 2,272 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                    |                         |       |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas maka nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) yakni 0,440 lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* yakni 2,272 lebih kecil dari



10,00, Sementara nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yakni 0,440 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yakni 2,272 lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel untuk hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)         | ,515                        | ,267       |                           | 1,930 | ,058 |
|                           | Motivasi Intrinsik | -,057                       | ,104       | -,105                     | -,547 | ,587 |
|                           | Lingkungan Kerja   | -,025                       | ,077       | -,063                     | -,326 | ,746 |

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,587 lebih besar dari 0.05 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,746 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

## Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hubungan antar variabel atau hipotesis, maka peneliti menggunakan uji regresi pada model yang digunakan. Berikut merupakan hasil uji Regresi Linier Berganda yang disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)         | ,069                        | ,409       |                           | ,168  | ,867 |
|                           | Motivasi Intrinsik | ,669                        | ,159       | ,509                      | 4,206 | ,000 |
|                           | Lingkungan Kerja   | ,318                        | ,118       | ,326                      | 2,699 | ,009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier sebagaimana tertera pada tabel 7, maka temuan penelitian sebagai berikut :

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana diperoleh sebesar 4,206 dengan menggunakan *Level Significance* sebesar 5% berarti nilai  $t$  hitung 4,206 dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , menandakan bahwa Motivasi intrinsik ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif antara Motivasi intrinsik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) **Diterima**.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,699 dengan menggunakan *Level Significance* sebesar 5% berarti nilai  $t$  hitung 2,699 dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , menandakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif antara keadilan organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) **Diterima**.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Cabang Banggai dihasilkan sebagai berikut :

### **Motivasi intrinsik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan tabel 7 dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4,206 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $63-1-1 = 61$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.996. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4,206 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.996 maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai.

Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien ,pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh tenaga kerja yang tepat ,yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga untuk itu perlu dilakukannya analisis pekerjaan (Sunnyoto, 2015:53). Menurut Armstrong dalam buku Doni Juni Priansa (2014:80) menyatakan: "Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya".

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan akan terus mengalami perkembangan, dan salah satu yang paling kompleks dan terus

mengalami perubahan adalah manajemen pekerja. pengelolaan pekerja bisa dilakukan dengan salah satu langkah, yaitu job analysis. Didalam melakukan job analysis, hasil yang didapatkan salah satunya adalah dokumen Motivasi Intrinsik, dokumen ini akan menjadi alat dalam memanajemen pekerja dan dapat digunakan secara berkelanjutan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Safdar, Waheed, & Rafiq, (2010) bahwa dampak yang dihasilkan dari sebuah job analysis yang berupa Motivasi Intrinsik dapat dipergunakan berkelanjutan atau sebagai landasan manajemen sumberdaya manusia dalam membuat keputusan terhadap pekerja, karna job analysis akan menghasilkan Motivasi Intrinsik dari beberapa jabatan yang ada dalam perusahaan, yang dapat digunakan sebagai acuan standar dalam pengelolaan pekerja.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan tabel 7 dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas Lingkungan Kerja sebesar 2,699 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0.05$  dan derajat bebas =  $63 - 1 - 1 = 61$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1.996. Oleh karna itu nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 2,699 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.995 maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

Adapun penelitian kali ini memfokuskan pada kinerja security namun security menjadi bagian dari karyawan yang dimana mereka yang menjalankan roda-roda

perusahaan tiap harinya. Peran security dimana memberikan jaminan rasa aman terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan dan ikut serta didalam menjaga lingkungan kerja tetap kondusif karena ketika itu mampu diatasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang digunakan, maka dapat ditarik kesimpulan yang pertama Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Multi Finance Cabang Banggai. Kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Multi Finance Cabang Banggai.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perusahaan agar lebih bisa meningkatkan motivasi intrinsik seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Perusahaan juga harus Mengingat lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

## Referensi:

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Anggraeni, U. (2019). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)*. IAIN SALATIGA.
- Auliya, A. (2019). *Pengaruh model pembelajaran Learning Cycle terhadap motivasi siswa pada mata pelajaran akidah akhlak* (Studi di MTsN 4 kab. Serang. UIN SMH BANTEN.
- Fariidah, A. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik*.
- Heryanto, D. (2020). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.

- Pandoyo, D. B., Lantara, I., & Nugroho, M. A. S. (2019). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DITINJAU DARI MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DI KEPOLISIAN SEKTOR DUKUN MAGELANG*. STIE Widya Wiwaha.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rahmawati, N. P. (2016). dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 8*.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).