

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar.

Ridwan

Faculty of Economic, Patria Artha University

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yang bersifat eksplanatif (eksplanatory research) yang berusaha menjelaskan pengaruh kausalitas (causality relationship) serta menjelaskan pengaruh kausalitas antara variabel bebas (motivasi, dan lingkungan kerja, dan variabel terikat (kinerja Karyawan), Kantor PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar dan data tersebut dianalisis menggunakan program Statical Package For Social Science (SPSS 23).

Jenis penelitian berdasarkan metodenya menggunakan penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Kantor PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar yang berjumlah 65 orang dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik non random sampling yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan metode analisis linear berganda.

Hasil penelitian berdasarkan analisis linear berganda ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2021 Ridwan

✉Corresponding author :

Email Address : ridwanm3166@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah di alami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung

kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012; 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Motivasi merupakan faktor yang menentukan kinerja. Apabila motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang menentukan kinerja.

Apabila motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. PT Tirta Sukses Perkasa merupakan anak perusahaan dari PT Indofood Anugrah Sukses Barokah, yang juga memproduksi dan mendistribusikan *ichi ocha* dan *fruitamin*. Pada awalnya nama perusahaan adalah PT Tirta Bahagia yang didirikan pada tahun 1988 dan memproduksi air mineral dengan merek *club*. Saat ini PT Tirta Bahagia melebarkan sayap dengan membangun beberapa cabang perusahaan yang tersebar di berbagai daerah. Pada tahun 2009 PT. Tirta Sukses Perkasa membangun cabang Pabrik Di desa Panjo'jo Kec.Polongbangkeng Utara, Kab. Takalar.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan *questionnaire* (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, meneliti dokumen-dokumen, data dari buku-buku, jurnal, internet dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Populasi adalah keseluruhan jumlah anggota dari suatu himpunan yang ingin diketahui karakteristiknya berdasarkan inferensi atau *generalesai*, sugiyono (2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar yang berprofesi sebagai karyawan tetap yaitu berjumlah 185 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Regresi Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 1. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.
	d Coefficients		d		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,490	3,586		5.156	0,000
Motivasi	0,372	0,189	0,246	2.464	0,054
Lingkungan Kerja	0,202	0,090	0,270	2.949	0,028
t tabel			1,999		
Signifikansi F			0,004		
F Hitung			5,893		
F Tabel			3,14		
R Square			0,455		

Sumber: data primer yang diolah, 2020

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = 18,490 + 0,372X_1 + 0,202X_2$$

Model regresi tersebut di atas dapat diartikan bahwa nilai koefisien 18,490 berarti secara statistik jika semua variabel bebas bernilai 0, maka nilai variabel terikat bernilai 18,490. Nilai regresi dari motivasi 0,372, lingkungan kerja 0,202 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi bernilai sig 0,054 > nilai probabilitas 0,05. Sedangkan mempunyai t hitung 2.464 > t tabel 1.999, pada taraf signifikan 5% yang berarti variabel motivasi berpengaruh hampir signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar. Hasil yang didapat sama seperti dengan penelitian yang dilakukan Fuadiputra (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya motivasi terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Al-Rohmah dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan paramedis.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja bernilai sig 0,028 < nilai probabilitas 0,05. Sedangkan mempunyai t hitung 2.949 > t tabel 1.999, pada taraf signifikan 5% yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa

di kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian yang dilakukan Permansari (2013) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.

Uji F

Uji F untuk regresi variabel dependen kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa nilai sig $0,004 >$ dari nilai probabilitas $0,05$ dan didapat juga nilai F hitung $5,893 <$ $3,14$ yang berarti secara simultan atau bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1. Motivasi Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel Motivasi yang terdapat beberapa indikator yaitu kebutuhan, Motivasional, keadilan dan harapan, dari beberapa indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua indikator memiliki tingkat pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai adalah. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan membutuhkan kebutuhan prestasi kerja dan kebutuhan pengembangan diri agar dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya apabila rendahnya motivasi pegawai akan menurunkan kualitas kerja pegawai tersebut.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan..

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, buruknya lingkungan kerja maka akan berdampak buruk bagi pegawai dalam bekerja.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Novyanti (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Takalar. Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi :

- Alex S. Nitisemito, 2010, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sulistiyani Ambar Teguh 2011, *Memahami Good Governance :Dalam Perspektif Sumber Daya Manusi*, Gava Media , Yogyakarta.
- Arikuntu, Suharsimi., 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Degan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset , Yogyakarta.
- H. Simamor., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Cetakan Ke-15. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.
- Ida, Ayu Brahmasari., 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. *Jurnal Manajemen*, Volume 10
- Komaruddin, 2010, *Ensiklopedia Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2012, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan Pertama: PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moehariono, 2012, *Perencanaan, aplikasi dan Pengebangan Bisnis Publik (indicator Kinerja Utama)*, Rajawali Press, Jakarta.
- Nitisemito, A. S., 2012, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia