

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SRIMASARI ARTA PRIMA DENPASAR**

Ni Luh Putu Meli Ariyanti^{1*}
Dewiwati Sujadi¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: meliariyanti26@gmail.com

ABSTRACT

Maintaining employee performance has a significant impact on a company's ability to succeed, thus it's important to nurture excellent performance by giving all employees adequate motivation and a pleasant working environment. The purpose of this study is to ascertain how employee performance at PT. Srimasari Arta Prima Denpasar is influenced by motivation and the work environment. A sample of 40 employees from PT. Srimasari Arta Prima in Denpasar served as the research's participants for this study, which was performed there. By giving responders the whole questionnaire, data is collected. The research instrument test, the classical assumption test, the analysis of multiple linear regressions, the beta coefficient standardize analysis (), and the determination analysis were the data analysis methods employed in this study. The model of the reception equation is found to be $Y = 1.938 + 0.265 X_1 + 0.264 X_2$. Based on the analysis's findings, it was determined that employee performance is positively and significantly influenced by partial motivation, with $t_{count} = 3.612 > t_{table \text{ value}} = 2.026$, rejecting H_0 and accepting H_1 . With $t_{count} = 3.473 > t_{table \text{ value}} = 2.026$, the workplace has a positive and substantial impact on employee performance, rejecting hypothesis H_0 and accepting hypothesis H_2 . Employee performance is more strongly influenced by the motivation variable, which has a standardized beta coefficient () of 0.265, than by the employee work environment variable. 67.2% of the total was determined, while the remaining 0.328, or 32.8%, was explained by factors or other causes not included in the research model. Researchers' recommendations for improving employee performance at PT. Srimasari Arta Prima Denpasar include increasing work motivation by offering suitable incentives, creating a comfortable work atmosphere among coworkers, and maintaining job quality.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan operasional. Agar perusahaan dapat berkembang, perusahaan harus memiliki sumber

daya manusia yang berkualitas tinggi, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas dan sesuai dengan bidangnya. Perusahaan juga harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya dengan cara yang paling efektif untuk mencapai

tujuan perusahaan. Di dunia bisnis, kinerja karyawan selalu menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sesuai dengan posisi mereka adalah komponen penting dari penilaian kualitas kerja perusahaan dalam melayani pelanggan. Kinerja adalah pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kinerja yang dihasilkan oleh sekelompok karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka (Arifin et al., 2019).

Penelitian kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui apakah perusahaan telah mencapai visi dan misi yang diinginkannya. Menurut Afandi (2018), hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral atau etika dan dapat dicapai dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawannya. Dengan dorongan ini, karyawan akan bekerja dengan lebih baik atau lebih berprestasi di bidang mereka, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dibandingkan sebelumnya. Karyawan akan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dan memberikan kontribusi positif untuk perusahaan.

PT. Srimasari Arta Prima, yang menyediakan layanan penukaran valas, selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara PT.

Srimasari Arta Prima melakukannya adalah dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik. PT. Srimasari Arta Prima memberikan motivasi non-finansial kepada karyawannya. PT. Srimasari Arta Prima memberikan motivasi finansial melalui gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya setiap enam bulan sekali, serta insentif yang diberikan apabila target yang telah ditentukan tercapai. Selain itu, PT. Srimasari Arta Prima juga memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dan kunjungan atasan kepada mereka.

Untuk meningkatkan kinerja, lingkungan kerja di perusahaan harus diperhatikan selain motivasi. Bagaimana karyawan melakukan tugas dan pekerjaan mereka di kantor sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang. Suatu hal yang ada di sekitar seorang karyawan dapat berdampak pada rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan seseorang sehingga mereka dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka (Anam, 2018). Pengamatan saya menunjukkan bahwa PT. Srimasari Arta Prima masih memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya perdebatan antara karyawan, ruang kerja yang sangat sempit, peralatan yang tidak lengkap, dan suara bising karena perusahaan berada di pinggir jalan raya yang padat.

Pada akhirnya, tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peran kebijakan perusahaan dalam memberikan motivasi kepada

karyawan untuk meningkatkan produktivitas. memberi motivasi yang meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik, dan berkomitmen untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk mencapai kebahagiaan. Diharapkan bahwa karyawan PT. Srimasari Arta Prima akan lebih produktif dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. PT. Srimasari Arta Prima berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan motivasi mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, jika motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan baik, kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan PT. Srimasari Arta Prima dapat dilihat dari kualitas kerja yang sangat baik dan kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Karena PT. Srimasari Arta Prima memberikan motivasi kepada karyawannya, mereka dapat menyelesaikan tugas mereka sendiri dengan bebas. Kinerja yang harus diperhatikan, termasuk ketepatan dalam memberi layanan kepada pelanggan yang menukar valas dan ketepatan dalam perhitungan kurs mata uang asing, belum dilakukan secara optimal dan efektif, yang menyebabkan pelanggan memberikan komplain.

Berdasarkan keadaan di atas, penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Srimasari Arta Prima Denpasar" menarik perhatian peneliti.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi sering disebut sebagai pendorong perilaku seseorang karena, menurut Sutrisno dalam Hamali (2018), motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas biasanya adalah kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dari kebutuhan dan keinginan orang lain karena proses mental yang terjadi dalam diri mereka. Pembentukan persepsi diri pada diri orang yang bersangkutan adalah proses mental. Pada dasarnya, ini adalah proses belajar tentang apa yang dilihat dan dialami seseorang dari lingkungannya. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa ada dua jenis motivasi: motivasi positif (insentif positif) dan motivasi negatif (insentif negatif). Siagian (2013) mengatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi, seperti gaji, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pujian dan penghargaan, perhatian yang tulus, informasi, dan kebanggaan.

Lingkungan kerja, menurut Danang (2015), mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2015), mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Ada sejumlah indikator lingkungan kerja, menurut

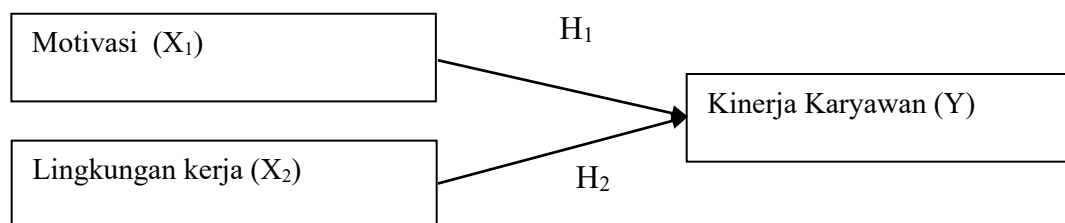
Sedarmayanti (2015). Ini termasuk penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, pengawasan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan sistem kompensasi.

Sementara Hanzah dan Nina (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dibutuhkan seseorang, Wibowo (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan, prestasi, atau apa yang ditunjukkan seseorang melalui keterampilan yang sebenarnya. Kaswan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai hasil dari penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, yang memberikan kontribusi atau nilai kepada tujuan organisasi. Kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Robbins (2016).

METODE PENELITIAN

PT. Srimasari Arta Prima memiliki 40 karyawan, penelitian ini akan menggunakan semua orang sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan validitas data diuji. Di PT. Srimasari Arta Prima, ada keterikatan hubungan pekerjaan dengan karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang nyaman, lebih baik kinerja karyawan, yang berdampak positif pada perusahaan. Berdasarkan hal-hal di atas, kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolineritas		Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Motivasi	0,725	0.553	1.810	0.483
Lingkungan Kerja		0.553	1.810	0.788

Sumber : data diolah, 2023

Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,725 adalah lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Nilai residual terstandarisasi tersebar secara normal, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada model regresi

yang dibuat. Ini karena nilai Tolerance motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,553 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Faktor Inflasi Variabel) variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,810 lebih kecil dari 10.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.938	1.898		1.021	.314
Motivasi	.265	.073	.458	3.612	.001
Lingkungan Kerja	.264	.076	.440	3.473	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data diolah, 2023

Menurut Tabel 2, ada bukti statistik bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,938. Selain itu, bukti statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif sebesar 0,265 antara variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, metode persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 1,938 + 0,265 X_1 + 0,264 X_2$

Uji Signifikan Parsial (Uji t-test)

Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Srimasari Arta Prima di Denpasar

Nilai thitung = 3,612 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,026 menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa, secara statistik, untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, motivasi (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, kinerja karyawan

akan lebih baik jika motivasi (X_1) meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) terbukti benar. Studi sebelumnya, seperti yang ditunjukkan oleh Iskandar (2012), Bachtiar (2012), dan Asriyanto (2013), menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi mereka untuk bekerja, semakin baik kinerja mereka di PT. Srimasari Arta Prima Denpasar.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Srimasari Arta Prima Denpasar

Nilai thitung = 3,473 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,026 menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai thitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa, secara statistik,

untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti benar. Studi sebelumnya, seperti yang

ditunjukkan oleh Iskandar (2012), Bachtiar (2012), dan Asriyanto (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja karyawan di PT. Srimasari Arta Prima Denpasar lebih baik dan mendukung, kinerja mereka akan meningkat.

Tabel 3. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.654	3.122

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Nilai R Square sebesar 0,672 adalah koefisien determinasi, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3. Ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat bertanggung jawab atas 67,2% dari variabel dependen kinerja karyawan (Y). Variabel independen lainnya, yaitu 0,328 atau 32,8%, diberikan oleh variabel atau alasan lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Analisis Standardize Koefisien Beta (β)

Dengan nilai *standardize coefisien beta* (β) 0,458 untuk variabel motivasi dan nilai *standardize coefisien beta* (β) 0,440 untuk variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa nilai *standardize coefisien beta* (β) lebih dominan daripada variabel motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

motivasi lebih dominan atau lebih besar daripada faktor lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimasari Arta Prima Denpasar; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimasari Arta Prima Denpasar. 3) Motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,2% di PT. Srimasari Arta Prima, dan sisa 32,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. 4) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

lebih banyak daripada lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran berikut dapat diberikan: 1) Manajemen PT. Srimasari Arta Prima Denpasar harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan prosedur yang telah digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. 2) memperhatikan kinerja karyawan, kenyamanan bekerja, dan hubungan antar kerja sesama karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. 3) melakukan briefing pagi sebelum bekerja, di mana pimpinan menjelaskan tugas, dan karyawan membahas masalah yang sering terjadi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimu. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Asriyanto. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang.
- Anam, Khoirul. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Non fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas diPonegoro. *Jurnal of management*.
<http://ejournal3.undip.ac.id>.
Diunggah tanggal 6 April 2017.
- Arifin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Unisnu Press
- Bachtiar, Doni. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Ekonomi*
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
Diunggah tanggal 1 Januari 2012
- Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta
- Firdaus. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*.
<http://ojs.uniska-bjm.ac.id>.
Diunggah 4 Januari 2017
- Gardjito, Herlambang Aldo, M Al Musadieq, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Karmand Mitra Andalan. Surabaya
- Ghozali. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hamzah dan Nina. 2012. *Teori Kinerja dan pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Iskandar. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan.* Universitas Negeri Semarang.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Alfabeta. Bandung.
- Kurniasari. 2018. *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan.* Jakarta
- Lestari, Lyta. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Politeknik Negeri. Bandung.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muliani, lia. 2020. *Uji Persyaratan Analisis.* Sukodono Lumajang Jawa Timur.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* PT. Augrah Raharjo Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Ekonomi.* <http://ejurnal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>. Diunggah tanggal 2 February 2013
- Rusoli. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Robbins. 2016. *Pengertian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* *Jurnal Komunikasi.* <http://ejurnal.lppmunsera.org>. Diunggah tanggal 2 February 2016
- Sudarmanto. 2005. *Analisis Linier Ganda Dengan SPSS.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yudi Ardian Rahman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* *Jurnal Pendidikan Islam.*
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sujarwerni. 2015. *Metodelogi Statistik bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Silaen. 2018. *Metedologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif.* Bogor. Pnerbit In Media
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal ekonomi*
- Wibowo. 2017. *Manajemen Motivasi.* PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta