

## MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X DI KOTA MALANG

Dadang Krisdianto <sup>1</sup>, Tri Marhaeni Widiastuti <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang (Unisma)

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang

Email: tmmarhaeni@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Dalam konteks globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Motivasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT X di Malang, dengan sampel berjumlah 100 orang yang dipilih secara purposive. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert yang mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji korelasi, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji korelasi menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ), serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.01$ ). Uji regresi menunjukkan bahwa motivasi ( $\beta = 0.50$ ,  $p < 0.01$ ) dan lingkungan kerja ( $\beta = 0.45$ ,  $p < 0.01$ ) secara bersama-sama menjelaskan 70% variabilitas kinerja karyawan ( $R^2 = 0.70$ ). Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus mempertimbangkan kedua faktor ini secara bersamaan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan kepuasan kerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi, Survei Kuantitatif

### Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Motivasi dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT X di Malang, dengan sampel sebanyak 100 orang yang dipilih secara purposif. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala likert yang mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ), serta antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.01$ ). Uji regresi menunjukkan bahwa motivasi ( $\beta = 0.50$ ,  $p < 0.01$ ) dan lingkungan kerja ( $\beta = 0.45$ ,  $p < 0.01$ ) secara bersama-sama menjelaskan 70% variabilitas kinerja karyawan ( $R^2 = 0.70$ ). Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam strategi pengembangan sumber daya manusianya untuk mencapai produktivitas dan kepuasan kerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi, Survei Kuantitatif

### PENDAHULUAN

Globalisasi dan kompetisi dibidang bisnis yang kian keras, menjadikan kinerja karyawan menjadi salah satu hal untuk

menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Robbins dan Judge (2013) mengenai kinerja individu merupakan dasar dari kinerja

organisasi secara keseluruhan. Mereka menjelaskan bahwa di tengah dinamika persaingan global, kemampuan organisasi untuk tetap kompetitif sangat bergantung pada efektivitas karyawannya. Selanjutnya bahwa kinerja karyawan yang optimal tidak hanya disebabkan oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang dapat meningkatkan atau menghambat produktivitas mereka, maka dapat dikatakan terdapat kesesuaian dari ungkapan Herzberg (1959) yang mengemukakan sesungguhnya karyawan dipengaruhi oleh elemen motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) serta faktor higiene (seperti kondisi kerja dan hubungan antar pribadi). Ini menggambarkan disamping kemampuan individu, komponen lingkunganpun berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Dua faktor yang sering kali dianggap menentukan dan didukung data pada kinerja karyawan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Pendapat yang sesuai dengan sudut pandang ini adalah Maslow (1943) yang menyampaikan bahwa hierarki kebutuhan manusia menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis dan keamanan, yang sering kali terkait dengan lingkungan kerja, serta kebutuhan sosial dan penghargaan, yang terkait dengan motivasi, adalah krusial untuk kinerja individu. Pendapat relevan dengan riset Chandrasekar (2011) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi karyawan merupakan dorongan internal yang menyebabkan perilaku seseorang dalam menngapai sasaran tertentu. Motivasi yang meningkat pada seseorang dapat mengakibatkan pekerja agar menjalankan tugas secara giat, lebih tekun, dan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat

menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat, kurang produktif, dan bahkan cenderung meninggalkan pekerjaan mereka" (Nurhayati, 2024, p. 15). "Selain motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, fasilitas yang tersedia, kondisi fisik tempat kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dan berperilaku di tempat kerja" (Nurhayati, 2024, p. 22). "Oleh karena itu, riset ini memiliki sasaran untuk menganalisis dampak motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja pekerja. Dengan memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Riset ini juga diperkirakan dapat memberikan manfaat pada praktik maupun peningkatan teori manajemen sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi" (Nurhayati, 2024, p. 35).

Penelitian ini bermaksud untuk Mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higiene (ekstrinsik). Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan

itu sendiri, sedangkan faktor higiene mencakup keputusan organisasi usaha, supervisi, interaksi antar individu, suasana kerja, dan gaji.

Teori motivasi lainnya adalah teori kebutuhan Maslow (1943), yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia disusun pada sebuah tingkatan dimulai dari kebutuhan dasar/faali, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Karyawan yang keperluan dasarnya telah tercapai akan cenderung termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang di atasnya, yang akhirnya akan menaikkan kinerjanya.

Selain itu, teori motivasi McClelland (1961) menekankan pada tiga keperluan utama, yaitu keperluan akan pencapaian (achievement), keperluan akan hubungan (affiliation), dan kepentingan akan kekuatan atau kewenangan (power). Karyawan dengan keperluan pencapaian yang kuat akan berusaha mendapatkan cita-cita yang diharapkan, sementara mereka yang mengharapkan hasrat hubungan yang kuat akan lebih menghargai interaksi interindividu yang harmonis. Adapun, karyawan dengan keperluan kekuasaan yang tinggi akan termotivasi untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di seputar pekerja yang dapat menimbulkan kinerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2013), Suasana kerja dibedakan menjadi dua kelompok: iklim kerja fisik dan suasana kerja non-fisik. Suasana kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan hubungan antar karyawan.

Teori ergonomi kerja juga menyoroti pentingnya suasana kerja yang dirancang dan disesuaikan dengan keperluan fisik dan psikologis karyawan. Menurut Dul dan Weerdmeester (2008), Suasana kerja yang ergonomis menyebabkan peningkatan kenyamanan dan kesehatan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Studi oleh Chandrasekar (2011) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang bagus bisa menaikkan produktivitas pegawai, kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Suasana kerja yang sesuai juga dapat menaikkan motivasi intrinsik pekerja, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.

### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya lebih menekankan pengkajian pada korelasi antara motivasi, kondisi kerja, dan kinerja pegawai. Misalnya, studi oleh Deci dan Ryan (2000) tentang Teori Determinasi Diri menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keperluan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial bisa meninggikan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai.

Riset yang dilaksanakan Bakker dan Demerouti (2007) tentang Model Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan (Job Demands-Resources Model) juga menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, bisa menaikkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, studi oleh Amabile (1993) menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang didorong oleh suasana kerja yang menaikkan kreativitas bisa menaikkan kinerja pegawai. Lusri dan Siagian (2017) dalam risetnya menghasilkan bahwa motivasi kerja menentukan kinerja karyawan dan arahnya positif serta terbukti secara empiris. Selanjutnya Ardhianti dan

Susanty(2020) dari risetnya menyampaikan bahwa lingkungan kerja sangat menentukan pada kinerja karyawan, dan telah didukung oleh data di lapangan.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian kuantitatif yang dipilih pada riset ini dengan pendekatan survei. Pemilihan pendekatan ini atas dasar pertimbangan bahwa desain ini memberikan pilihan ke peneliti untuk memperoleh data dari sejumlah besar responden dalam waktu yang cukup singkat, serta menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara statistik.

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi pada riset ini adalah seluruh karyawan pada suatu perusahaan PT X dan bergerak dalam usaha tahu yang dipilih berdasarkan kriteria, jumlah karyawan, dan lokasi di Malang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampel bertujuan. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 jumlah karyawan, yang dianggap representatif untuk analisis statistik.

### **INSTRUMEN PENELITIAN**

Alat penelitian yang dipakai dipenelitian ini yakni kuesioner tertutup serta memilih skala Likert untuk mengukur tingkat motivasi kerja responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam bagian ini diadaptasi dari teori motivasi Herzberg, Maslow, dan McClelland, yang mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan. Demikian juga untuk mengukur Variabel Lingkungan Kerja, ditinjau dari aspek-aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan ditinjau dari aspek-aspek

seperti produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab.

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Penyebaran kuesioner untuk memperoleh data pada responden yang terpilih sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung serta melalui platform online. Sebelum penyebaran, kuesioner akan diuji coba (pretest) untuk memastikan validitas dan reliabilitas/konsistensi jawaban instrumen.

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

Macam analisis yang dibantu alat statistik meliputi :

1. Analisis Deskriptif
  - o Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografi responden serta distribusi jawaban terhadap item-item kuesioner.
2. Uji Korelasi dan Regresi
  - o Uji korelasi dipakai untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Uji regresi dilakukan untuk melihat pengaruh per variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

Setelah pengumpulan dan analisis data, berikut adalah hasil dari penelitian ini:

1. Karakteristik Responden:
  - o Umur: kebanyakan responden berumur antara 25-35 tahun (45%), diikuti oleh usia 36-45 tahun (30%), dan sisanya di atas 45 tahun (25%).
  - o Jenis Kelamin: 60% responden adalah pria dan 40% wanita.
  - o Pendidikan: Sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana (70%), diploma (20%), dan sisanya pasca sarjana (10%).

- o Lama Bekerja: 40% responden memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, 35% antara 6-10 tahun, dan 25% lebih dari 10 tahun.
2. Uji Validitas dan Reliabilitas:
- o Seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan nilai korelasi item-total melebihi 0.3.
  - o Nilai Cronbach's Alpha untuk skala motivasi adalah 0.85, untuk lingkungan kerja adalah 0.88, dan untuk kinerja karyawan adalah 0.82, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
3. Analisis Deskriptif:
- o Motivasi kerja responden memiliki rata-rata skor 4.2 (dari skala 1-5), yang menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi.
  - o Lingkungan kerja mempunyai rata-rata skor 4.0, yang juga menggambarkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja.
  - o Kinerja karyawan mencerminkan rata-rata skor 4.3, menunjukkan kinerja yang baik di kalangan responden.
4. Uji Korelasi:
- o Terdapat hubungan positif yang terbukti secara empirik antara motivasi dan kinerja karyawan ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ).
  - o Terdapat hubungan positif dan terbukti secara empiric antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.01$ ).
5. Uji Regresi:
- o Hasil pengujian regresi menjelaskan bahwa motivasi telah memberikan dampak yang positif serta dapat dibuktikan secara empiric (signifikan) pada kinerja karyawan ( $\beta = 0.50$ ,  $p < 0.01$ ).
  - o Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan dapat dibuktikan secara nyata (signifikan)

pada kinerja karyawan ( $\beta = 0.45$ ,  $p < 0.01$ ).

- o Kedua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama menjelaskan 70% variabilitas kinerja pegawai ( $R^2 = 0.70$ ). dengan kata lain bahwa kedua variabel didukung oleh data di lapangan.

## PEMBAHASAN

Gambaran yang diperoleh dari riset ini menjelaskan baik motivasi maupun kondisi kerja memberikan dampak positif yang sesuai dengan data empiris pada kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi Herzberg (1959) dan teori kebutuhan Maslow (1943), yang menyatakan bahwa kebutuhan pencapaian, afiliasi, dan kondisi kerja yang mendukung sangat penting dalam memotivasi karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi menyebabkan mereka bekerja lebih giat dan lebih efisien. Karyawan yang merasa diakui dan memiliki tanggung jawab yang jelas cenderung memiliki kinerja yang meningkat. Ini juga sejalan dengan teori McClelland (1961) yang menekankan pentingnya kebutuhan pencapaian dan kekuasaan dalam motivasi kerja. Riset ini juga mendukung dari riset Lusri dan Siagian (2017).

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan baik diantara pegawai, fasilitas kerja yang memadai, dan budaya organisasi yang positif, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian oleh Chandrasekar (2011), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tepat dapat menaikkan produktivitas dan meminalkan ketidakhadiran serta turnover. Pendapat yang hampir sama juga telah disampaikan oleh Ardhianti dan Susanty (2020).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mengikat

sebagian besar perbedaan dalam kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen harus mempertimbangkan kedua faktor ini dalam waktu bersamaan dalam rangka menaikkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
- Ardhianti, Ulva, dan Susanty, Ade Irma,(2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta, *Journal Menara Ekonomi*,1(VI), 98-105
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dul, J., & Weerdmeester, B. (2008). *Ergonomics for beginners: A quick reference guide*. CRC Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Lusri,Lidia & Siagian Hotlan, (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya, Surabaya, Agora, (5)1
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nurhayati, A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.