



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok

Annisa Nabila

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: Anisa.nabila352@gmail.com

***Abstract** Employee performance is crucial to the success of an organization. To improve and optimize performance, factors such as work motivation and work environment play a crucial role. The study used a total sampling technique or a saturated sample, with a total sample of 38 people from a total population of 60 people. These data were analyzed by the authors using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) application program, Version 22. Based on the results of the research, it is partially and simultaneously known that motivation and working environment have a positive and significant impact on the performance of employees at PT Adira Dinamika Multi Finance Branch Margonda Depok.*

Keywords: motivation, work environment, employee performance.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan dan mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* atau sampel jenuh, dengan total sampel sebanyak 38 orang dari jumlah populasi sebanyak 60 orang. Data ini dianalisis oleh penulis dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan program aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Ver 22. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral di dalam suatu organisasi ataupun disuatu lembaga perusahaan. Sumber daya manusia adalah peranan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan, sebab manusia menjadi suatu aset hidup yang harus diperhatikan secara khusus dan dapat dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang perusahaan miliki dapat memberikan peran yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Di tempat kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Sementara

itu, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan dukungan sosial yang ada di tempat kerja.

Adanya motivasi ini dapat menggerakkan karyawan untuk lebih mendorong tenaga dan pikirannya untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Semakin tepatnya pemberian usaha motivasi, produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat, mereka juga lebih mungkin menghadapi tantangan dengan sikap yang positif yang hasilnya akan dapat membawa dampak positif juga dan dapat menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan ataupun karyawannya. Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja individu. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi, berpartisipasi aktif, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Budaya organisasi yang mempromosikan keadilan, kesempatan pengembangan karir, dan kegiatan sosial yang memperkuat hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja secara positif

penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Margonda Depok yang merupakan salah satu perusahaan swasta di bidang pembiayaan dan pemasaran kendaraan bermotor baik baru maupun bekas secara kredit multiguna. Pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Margonda Depok ini untuk meningkatkan kinerja yang baik perusahaan harus memiliki dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk para karyawan yang bekerja dan karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan berdasarkan hasil observasi peneliti dalam perusahaan tersebut peneliti menemukan masih ada beberapa karyawan yang kurang merasa mendapatkan motivasi dari atasannya dan beberapa karyawan lainnya masih ada beberapa yang kurang merasa nyaman dan merasa kurang terpenuhi fasilitas kerjanya dalam lingkungan tempat kerja.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut (Syarief, 2022) motivasi kerja didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis pada seseorang yang memastikan arah perilaku (*direction of behavior*) seseorang pada organisasi, tingkatan usaha (*level of effort*) dan taraf pada kegigihan atau ketahanan pada menghadapi suatu halangan ataupun masalah yang ada (*level of persistence*)”. Menurut teori Abraham H Maslow dalam (W Enny, 2019) merupakan pelopor teori motivasi yang tertuang dalam bukunya yang berjudul “Motivation and Personality” yang dikembangkan pada tahun

40-an berpendapat bahwa kebutuhan manusia memiliki 5 tingkat ataupun hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Risky Nur Adha & Qomarriah, 2019) mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja sebagai kelengkapan alat perkakas dan bahan yang ditemui pada lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan, metode kerjanya, dan pengatur kerjanya baik secara perseorangan ataupun secara kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut (Ayunasrah, Ratnawati, Diana & Ansari, 2022) Lingkungan kerja merupakan kehidupan dalam sosial, psikologi dan juga fisik dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kehidupan manusia tak terlepas dari beragam macam keadaan pada lingkungan di sekitarnya, antara manusia dan juga lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat ataupun terikat. Menurut Sunyoto dalam (Yuliani, 2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat dijelaskan diantaranya yaitu :

1. Hubungan antar rekan kerja
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Keamanan di lingkungan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Abdullah yang terdapat dalam buku (Abdullah, 2014) Kinerja berasal dari kata "prestasi", yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Selain itu, dalam arti yang sederhana pengertian kinerja yaitu hasil dari pekerjaan organisasi, yang dilakukan oleh karyawannya dengan hasil yang baik sesuai dengan petunjuk (manual), ataupun arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer). Kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Bangun dalam (Asnawi, 2019) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur dengan melalui 5 dimensi diantaranya yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kemampuan dalam bekerjasama

METODE PENELITIAN

Desain penelitian di dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini membahas tentang motivasi dan lingkungan kerja yang berada di dalam perusahaan. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data ini menggunakan beberapa cara untuk pengambilannya yaitu: kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Pada penelitian ini terdapat beberapa tahapan dalam menganalisis data yaitu: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Person Correlaction	Keterangan
Motivasi	X1P1	0,000	0,779**	Valid
	X1P2	0,000	0,779**	Valid
	X1P3	0,000	0,774**	Valid
	X1P4	0,000	0,755**	Valid
	X1P5	0,000	0,722**	Valid
	X1P6	0,000	0,755**	Valid
	X1P7	0,000	0,755**	Valid
	X1P8	0,000	0,722**	Valid
	X1P9	0,000	0,779**	Valid
	X1P10	0,000	0,722**	Valid
Lingkungan Kerja	X2P1	0,000	0,811**	Valid
	X2P2	0,001	0,508**	Valid
	X2P3	0,000	0,570**	Valid
	X2P4	0,000	0,829**	Valid
	X2P5	0,000	0,638**	Valid
	X2P6	0,000	0,680**	Valid
	X2P7	0,000	0,710**	Valid
	X2P8	0,002	0,483**	Valid
	X2P9	0,000	0,750**	Valid
	X2P10	0,000	0,616**	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,000	0,750**	Valid
	Y.2	0,000	0,539**	Valid

	Y.3	0,000	0,803**	Valid
	Y.4	0,009	0,419**	Valid
	Y.5	0,005	0,450**	Valid
	Y.6	0,000	0,590**	Valid
	Y.7	0,010	0,412**	Valid
	Y.8	0,016	0,389**	Valid
	Y.9	0,012	0,405**	Valid
	Y.10	0,000	0,839**	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Hasil Uji Validitas menunjukkan untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r table dengan demikian item pertanyaan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Motivasi	0,896	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,842	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,749	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel penelitian ini (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) dinyatakan reliabel, karena dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha yang jauh lebih besar dari tingkat signifikan reliabel $>$ 0,6. Dengan demikian seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,9262732
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,081
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu 0,200 artinya hasil menunjukkan bahwa tingkat signifikan

diatas 0,05 dan artinya bahwa data dapat dikatakan normal dan layak untuk diuji dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

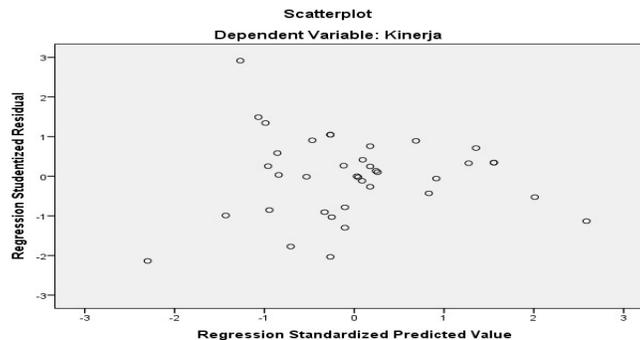
Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,601	3,099		2,130	,040		
	Motivasi_kerja	,329	,058	,472	5,681	,000	,956	1,046
	Lingkungan_kerja	,519	,067	,647	7,796	,000	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel 2 varibel independen yang digunakan yaitu (motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak adanya pengaruh atau tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dikarenakan variabel motivasi memperoleh hasil nilai tolerance sebesar $0,956 > 0,10$ dan nilai VIF Sebesar $1,046 < 10$, dan pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai tolerance sebesar $0,956 > 0,10$ dan nilai VIF Sebesar $1,046 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Maka jika dilihat pada gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja krayawan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah terhadap heteroskedastisitas. Karena hasil dalam titik-titik penyebarannya menyebar secara acak dan secara baik.

4. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan* Motivasi_kerja	Between Groups	(Combined)	313,400	9	34,822	3,455	,006
		Linearity	219,895	1	219,895	21,820	,000
		Deviation from Linearity	93,505	8	11,688	1,160	,357
	Within Groups	282,179	28	10,078			
Total			595,579	37			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi pada penelitian ini memperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,357 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan linear terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan* Lingkungan_kerja	Between Groups	(Combined)	475,150	16	29,697	5,178	,000
		Linearity	331,682	1	331,682	57,838	,000
		Deviation from Linearity	143,468	15	9,565	1,668	,138
	Within Groups	120,429	21	5,735			
Total			595,579	37			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,138 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan linear terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,601	3,099		2,130	,040
	Motivasi	,329	,058	,472	5,681	,000
	Lingkungan	,519	,067	,647	7,796	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan hasil tabel 7 diatas diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 6,601. + 0,329X_1 + 0,519X_2$

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,601	3,099		2,130	,040
	Motivasi	,329	,058	,472	5,681	,000
	Lingkungan	,519	,067	,647	7,796	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji T (Parsial)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Dengan demikian hasil penelitian uji T dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi mendapat hasil t hitung $5,681 > 2,030$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja mendapat hasil t hitung $7,796 > 2,030$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,289	2	229,144	58,417	,000 ^b
	Residual	137,290	35	3,923		
	Total	595,579	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Dengan demikian hasil uji F mendapatkan hasil $58,417 > 3,25$, maka dapat disimpulkan variabel independen terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,756	1,981

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square yang didapat dari hasil uji ini sebesar 0,769 yang berarti bahwa variabel bebas berupa motivasi dan lingkungan kerja

mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati oleh penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Maka adapun kesimpulan yang dapat dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok, semakin tinggi pengaruh motivasi maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh baik dan positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Margonda Depok.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini yang telah dijelaskan diatas, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan maka dapat diberikan saran :

1. Agar kinerja semakin meningkat dan tidak turun kualitasnya perusahaan dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya, yang dimana motivasi itu dapat mendorong karyawan untuk menciptakan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
2. Berikutnya perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperdalam penelitian dengan menambah variabel penelitian agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.)). Sleman : Aswaja Pressindo.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Z. Fachrussyah (ed.); Pertama). Gorontalo : CV. Athra Samudra.
- Ayunasrah, Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.

- Risky Nur Adha, N., & Qomarriah, A. H. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 47–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Syarief, Andrie, Widodo, Nugroho, H., & Rimayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.)). Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.); 1st ed.). Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Yuliani, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1(1), 198–218. <http://jurnal.uwp.ac.id/fisip/index.php/jisp/article/download/78/74>