



Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi

Marthyn Rindanaung¹, Achmad Fauzi², Annisa Azahra Aulia³, Fransisca Nada Sherenika⁴, Adi Firmansyah⁵, Izzul Baihaqi⁶

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, marthynrindanaung@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, anisazahraulia@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, nada3432@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, adi.firmansyah19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, izzulbaihaqi15@gmail.com

Corresponding Author: Annisa Azahra Aulia

Abstract: *This study aims to determine the importance of internal motivation for employees, the importance of internal motivation for employees, and the importance of internal motivation for employees and employees simultaneously. The results of the analysis show that work motivation has a significant effect on employee performance, with a significance t of 0.000 and a coefficient of determination of 0.636 at $D = 0.05$ (0.000 0.05). The work environment has a significant effect on performance with a significance value of t greater than 0.013 smaller than $D = 0.05$ (0.013 ± 0.05) with a determination regression coefficient of 0.226. Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance F of or greater than 0.000 and $D = 0.05$ (0.000 0.05) respectively equal to or greater than 0.66%. In this study, the unknown variable accounts for 34% of the variance.*

Keyword: *Employee Performance, Work Motivation, Work Environment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya motivasi internal bagi karyawan, pentingnya motivasi internal bagi karyawan, dan pentingnya motivasi internal bagi karyawan dan karyawan secara bersamaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi t sebesar 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 0,636 pada $D = 0,05$ (0,000 0,05). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi t lebih besar dari 0,013 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,013 \pm 0,05$) dengan koefisien regresi determinasi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi F sebesar atau lebih besar dari 0,000 dan $D = 0,05$ (0,000 0,05) masing-masing sama dengan atau lebih besar dari 0,66%. Dalam penelitian ini, variabel yang tidak diketahui menyumbang 34% dari variansi.

0,05) masing-masing sama dengan atau lebih besar dari 0,66%. Dalam penelitian ini, variabel yang tidak diketahui menyumbang 34% dari varians.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berbentuk yang sangat utama perihal kelangsungan hidup organisasi sekarang dan dimasa kini danyang akan datang yang berperan sebagai penggerak setiap organisasi dalam pelaksanaan fungsi atau proses kerja organisasi tersebut. Untuk mengoptimalkan peran sumber daya dalam suatu organisasi, perlu diperhatikan salah satu hal yang mampu bergerak kearah kemampuan untuk melakukan sesuatu sumber daya manusia dalam upaya memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang benar. Pemuasan kebutuhan baik lahiriah (pemuasan kebutuhan pokok, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang layak). kebutuhan internal (keinginan karyawan untuk menetap di posisi profesional yang memuaskan). Motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik yang lebih baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik yang lebih baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik Selain itu, bagian terpenting dari upaya tersebut adalah memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan bagi setiap karyawan dan memenuhi kebutuhannya berdasarkan keterampilan dan kemampuan individu, terutama untuk mendorong karyawan agar lebih produktif, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang diharapkan, terutama imbalan finansial, gaji dan insentif, memungkinkan karyawan untuk fokus sepenuhnya pada pekerjaannya.

Selain faktor pendorong, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga menjadi perhatian serius bagi organisasi. Menurut Hamid (2011:9), lingkungan kerja memegang peranan penting di semua perusahaan karena mempengaruhi pencapaian tugas, kondisi dan hasil para karyawan. Lingkungan kerja mampu mengadakan sesuatu yang baru dalam hubungan kerja yang berikat beserta manusia di sekitarnya, yang cenderung meningkatkan kinerja. Karena lingkungan kerja karyawan harus baik dan kondusif, serta tidak boleh merasa terganggu atau aman, sehingga lebih tenang dan nyaman. , aktif, rajin, serius menjalankan tugasnya di kamar sendiri atau sebagai karyawan.

Aziz (2019) Lingkungan kerja adalah suatu yang berputar pada karyawan dan hasil memengaruhi mereka dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberi. Kantor harus dapat memperhatikan realitas operasional sebaiknya pada siang hari atau di lain waktu agar anak dapat belajar dan menguasai bahasa.. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau memadai apabila orang melakukan pekerjaan secara terbaik, sehat, aman dan tenang. Masalah lingkungan kerja yang umum terjadi adalah hubungan antar rekan kerja, dimana sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan karena kurangnya komunikasi antar karyawan selama bekerja.

Dengan latar belakang tersebut, permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apa motivasi yang paling signifikan dan halus untuk kinerja karyawan?
2. Bagaimana lingkungan kerja secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

METODE

Tujuan dari artikel ini adalah untuk membahas penggunaan metode kualitatif untuk mengukur pengaruh suatu variabel tertentu terhadap kesehatan individu. Langkah terakhir

dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data atau teori dari jurnal online dari artikel Google Scholar yang terkait ke artikel ini.

Hipotesis

1. H1 : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Hal ini dilontarkan dengan teori yang membagi motivasi pegawai menjadi tiga. Salah satu indikatornya adalah “kebutuhan untuk sukses” (atau “kebutuhan untuk sukses”), yang ditandai dengan kurangnya keinginan untuk sukses, kurangnya standar, dan keinginan untuk mencapai kesuksesan. Dalam penelitiannya tentang masalah kinerisme, McClelland mencatat bahwa orang-orang yang terpengaruh olehnya adalah keinginan mereka untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi seorang karyawan cukup untuk memungkinkannya berhasil bersembunyi.. Motivasi kerja seorang karyawan juga dapat diekspresikan melalui penentuan bersama mereka. Partisipasi nyata tercermin dari kontribusi karyawan terhadap manajemen perusahaan. Selain itu, partisipasi datang dari kepala karyawan untuk meningkatkan melalui diskusi masalah tersebut. Karyawan kurang berpartisipasi dan memiliki motivasi yang lebih positif.

2. H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Menurut teori Nitisemito (2002), Cara terbaik bagi seorang karyawan untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan adalah melalui lingkungan kerja yang optimal, optimal, optimal, dan optimal membutuhkan banyak waktu dan tenaga, tetapi tidak cukup untuk menghasilkan rencana sistem yang efisien. Lingkungan kerja yang bertujuan untuk memaksimalkan efektivitas masing-masing karyawan dan memberikan biaya hidup yang rendah disebut lingkungan yang buruk, dan ini karena lingkungan yang buruk dapat menyebabkan kulit karyawan menjadi gatal..

3. H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi kerja juga dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal di atas, berikut ini : untuk Variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Skor tertinggi untuk motivasi kerja merupakan indikator kebutuhan kinerja. Karyawan dalam lingkungan yang harmonis bersaing secara sehat dengan karyawan lain untuk mendapatkan pengakuan atau prestasi dari atasan dan perusahaan. Hal ini meningkatkan kinerja setiap karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Akibat kenyataan bahwa umat manusia pada masa kini adalah makhluk sosial yang memberikan kontribusi bagi kesejahteraan rakyat banyak, manusia tidak jauh berbeda dengan kehidupan organisasi. Motivasi karyawan suatu organisasi dapat berdampak signifikan terhadap karyawan. semangat kerja. Hal ini karena jika motivasi kuat maka akan memperbesar kemungkinan berhasil.

Membangun Motivasi Yang baik dalam Organisasi penting untuk memberikan dorongan dan motivasi dari pemimpin dan ini diperkuat oleh Teori 'X' dengan tugas dan penghargaan yang jelas dan terperinci untuk sukses. Hukuman jika Anda salah. Teori ini menegaskan bahwa pegawai seringkali malas, lebih suka ditugaskan, terkontrol dalam bekerja, tidak mau bertanggung jawab, hanya berorientasi pada materi. Dalam teori lain, “(teori Y)”, McGregor juga mengatakan bahwa para pekerja pada umumnya memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang normal dan alami.

Peran Lingkungan Kerja Organisasi

Salah satu faktor terpenting untuk kinerja karyawan adalah limbo. Dalam hal ini, lingkungan kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas, yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Jika karyawan mampu melaksanakan tugas dengan cara yang optimal, optimal, optimal, dan nyaman, lingkungan kerja berbeda. Meskipun tampaknya tidak penting, berdampak besar pada efisiensi dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam suasana kerja yang baik anggota dan karyawan merasa nyaman di perusahaan, serta musik yang indah dan mer

Akibatnya, organisasi lingkungan lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.. Lingkungan yang baik adalah lingkungan di mana karyawan nyaman dan betah bekerja di perusahaan, yang menunjukkan bahwa peran lingkungan senyaman mungkin.Lingkungan kerja ini juga berperan dalam kontrak organisasi di mana karyawan tidak dapat bekerja dalam lingkungan yang tidak mencukupi dan mendorong

Model Penelitian

Model Penelitian ini adalah :



Gambar 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Keterangan operasional dari variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y1)	Rivai dan Jauvani (2011) berpendapat bahwa prestasi merupakan fungsi dari motivasi dan prestasi adalah keberhasilan dalam bekerja.	a). Kualitas Kerja Ini dicapai dengan menggabungkan beban kerja standar (standar kerja standar) yang lebih tinggi dari biasanya dengan keterampilan yang lebih tinggi dari biasanya. b) kuantitas kerja Ini menekankan kualitas pekerjaan yang dilakukan daripada kuantitas pekerjaan. c) Ketepatan Waktu Ketepatan waktu adalah penggunaan waktu kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.	ORDINAL
Motivasi (X1)	Malthis Menurut (2006: 114), motivasi adalah kurangnya kepercayaan pada diri sendiri dan orang yang memberi tahu Anda bahwa Anda tidak akan berhasil. Alasannya adalah karena ada strategi khusus untuk mencapai tujuan	Sikap Manajemen Terhadap Karyawan Melakukan Pelatihan Bagaimana Sikap antar Rekan Kerja Fasilitas Kerja dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	ORDINAL

	seseorang.		
Lingkungan Kerja (X2)	Yang dimaksud dengan "kerja" adalah waktu pada saat karawan melakukan tugas yang ada. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk belajar. Tenaga kerja yang produktif menyadari pentingnya rasa aman dan menghasilkan tenaga kerja yang sebaik mungkin.	<p>Penerangan</p> <p>Pencapaian tempat kerja karyawan memainkan peran jika demikian, maka karyawan akan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.</p> <p>b) Udara</p> <p>Dalam bentuk kerja karyawan udara yang dapat digunakan untuk memitigasi risiko keuangan yang terkait dengan ventilasi karyawan itu sendiri tersebut. Jika Suhu udara memiliki panas naik, jumlah karyawan akan lebih banyak. pelaksanaan pekerjaan dan karyawan jadi merasa terganggu dan tidak nyaman.</p> <p>c) Kebersihan</p> <p>Istilah "kerja" mengacu pada jenis bahasa yang digunakan.. Di sana kita sebagai karyawan Selalu jaga kebersihan lingkungan kerja untuk merasakan diri sendiri nyaman, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya.</p>	ORDINAL

KESIMPULAN

Sebagai akibat dari fakta bahwa motivasi karyawan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi jerih payah tujuan tersebut, tidak hanya menurut organisasi, tetapi motivasi juga mempengaruhi karyawan itu sendiri,. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kuat menerima kompensasi lebih sedikit daripada pekerja yang memperoleh kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang stagnan atau sedang berjuang. Jika demikian, motivasi karyawan juga dapat digunakan untuk memotivasi mereka bekerja lebih keras di pagi hari, dan jika demikian, tim harus bekerja keras untuk mengidentifikasi motivasi karyawan yang dapat membantu mereka berhasil. organisasi. Kontribusi dan Signifikansi Motivator Terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi Motivator Terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi Motivator Terhadap Kinerja Karyawan.. Oleh karena itu motivasi kerja utama yang ditampilkan oleh karyawan adalah kinerja karyawan.

REFERENSI

- <http://www.seputarpengetahuan.com/2015/03/8-pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-terlengkap.html>
- <http://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/tujuan-kegunaan-dan-fungsi-pemberian.html>
- <http://pakarkinerja.com/cara-jitu-dan-efektif-untuk-meningkatkan-motivasi-karyawan/#sthash.jebYULis.dpuf>
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

<http://pakarkinerja.com/cara-jitu-dan-efektif-untuk-meningkatkan-motivasi-karyawan/#sthash.jebYULis.dpuf>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

Robbins, Stephen.P (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Siagian, Sondang P (2014). *Filsafat Administrasi*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Suwardi, Joko Utomo. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN : 14411- 1799