

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado

Intania Maria Merdekey
William Agustin Areros
Danny D.S Mukuan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : intaniamariamerdekey@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of the work environment and motivation on employee performance in the Manado Prosperous Cooperative. This study uses a quantitative approach and data collection techniques, namely the questionnaires' distribution. The total sample of all employees is 50 people. The data processing uses SPSS software version 25.0 for Windows. By providing an opportunity for each employee member to provide feedback. With the 1st variable, there are 5 questions, the 2nd variable has 5 questions and the 3rd variable has 3 questions. The data analysis technique uses multiple linear regression. By testing the coefficient of determination R² of 0.689 it can be said that the results of the tests carried out gave good results, this shows that the influence of the Work Environment and Motivation variables of 68.9% of the variation on employee performance is explained by the Work Environment and Motivation variables. While 31.1% is explained by other variables outside the model, the results of the simultaneous influence test show that the work environment and motivation variables significantly affect employee performance variables at the Manado Prosperous Cooperative. The motivational variable is the most significant (dominant) variable in influencing employee performance at the Manado Prosperous Cooperative.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner. Dengan jumlah sampel seluruh anggota karyawan yaitu 50 orang. Dengan pengujian koefisien determinasi R² sebesar 0,689 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil baik, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi sebesar 68,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi. Sedangkan 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model Sehingga dari hasil pengujian pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan (dominan) dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan.

Sebagai aset yang penting, pemberdayaan karyawan diperlukan untuk mendukung kinerja terbaiknya untuk dilaksanakan. Dan karena manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk berkembang, maka peningkatan kemampuan serta pengelolaan dan pemeliharaan

dari sumber daya koperasi menjadi suatu yang bersifat mutlak.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Sebagaimana

permasalahan yang diamati peneliti melatar belakangi pengambilan masalah tentang lingkungan pekerjaan dan motivasi dalam Kinerja karyawan di Koperasi sejahtera Manado. Sesuai pengamatan permasalahan yang terjadi bagi karyawan yaitu, para karyawan yang ada di koperasi juga melaksanakan tugas kebersihan atau *cleaning service* karena kantor tersebut belum memiliki petugas kebersihan yang membuat karyawan pun sudah dibagikan jadwal untuk melaksanakan tugas kebersihan di kantor yang membuat kinerja karyawan menurun dan waktu kerja karyawan pun tidak maksimal. Jika karyawan tidak turun tangan untuk membersihkan kantor, maka lingkungan pekerjaan dalam hal ini kebersihan tidak juga teratasi dan membuat karyawan yang lain merasa tidak nyaman dalam bekerja dan waktu yang pekerjaan karyawan pun berkurang dalam menyelesaikan tugasnya. Para karyawan pun tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan karena waktu dan kenyamanan karyawan terganggu juga karena kebersihan, dan dari situ muncul berkurangnya motivasi yang didalamnya rasa tanggung jawab untuk pekerjaannya yang kemudian membuat motivasi bekerja karyawan menurun dalam pekerjaan.

Penelitian ini meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi karena dua faktor tersebut sangat berpengaruh dalam keberlangsungan kinerja karyawan yang baik. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. 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 mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Manado.

Kajian Pustaka **Lingkungan Kerja**

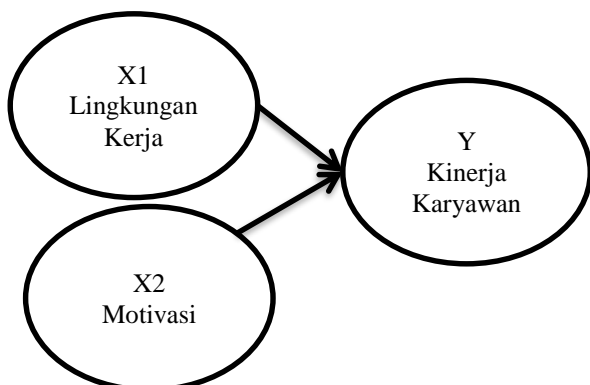
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.. Hal ini senada dengan Wibowo (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”, kebutuhan adalah suatu potensi diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon atau dipenuhi, maka akan berpotensi untuk muncul kembali sampai terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan... Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.. Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunga (2017) sebagai berikut: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab. Indikator kinerja karyawan yaitu: kualitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dan sekunder yang dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung di Koperasi sejahtera Manado. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Multikolinieritas
5. Uji Heteroskedisitas

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.645	0.279	Valid
	X1.2	0.647	0.279	Valid
	X1.3	0.710	0.279	Valid
	X1.4	0.651	0.279	Valid
	X1.5	0.710	0.279	Valid

maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai **rhitung** > **rtabel** dimana **rhitung 0.710**>**rtabel 0.279**

2. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	n of items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.698	5	Reliabel
Motivasi (X2)	0.757	5	Reliabel
KinerjaKaryawan (Y)	0.734	3	Reliabel

Dapat terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan menunjukkan pengujian reliabilitas pada instrumen dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang lebih besar dari 0.6, dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang berarti baik atau sangat menyenangkan

3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.92848506
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.122
	Positive	0.083
	Negative	-0.122
Test Statistic		0.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.060 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui nilai signifikansi $0.060 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa *p-value (Asymp. Sig 2-tailed)* dari *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari α ($p > 0.05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0.580	1.774
	Motivasi	0.580	1.774

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.1 ($Tolerance > 0.1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-0.439	0.878		-0.500	0.619
	Lingkungan Kerja	0.039	0.052	0.142	0.755	0.454
	Motivasi	0.015	0.048	0.059	0.312	0.757

a. Dependent Variable: RES_2

diketahui masing-masing nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.454 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0.757 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.206	1.339		0.900	0.373
	Lingkungan Kerja	0.274	0.079	0.364	3.479	0.001
	Motivasi	0.387	0.073	0.555	5.309	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Nilai konstanta sebesar -1.206 menyatakan jika tidak ada peningkatan lingkungan kerja dan motivasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar -1.206 satuan.

Nilai koefisien kehandalan sebesar 0.274 yang berarti bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah positif (searah), dimana apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.274 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau 0.

Nilai koefisien jaminan sebesar 0.387 yang berarti bahwa pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif (searah), dimana apabila terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.387 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau 0.

5. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.838	0.702	0.689	0.948

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

Dari pengujian di atas telah menghasilkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.689. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 68.9% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan 31.1% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 17. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.206	1.339		0.900	0.373
	Lingkungan Kerja	0.274	0.079	0.364	3.479	0.001
	Motivasi	0.387	0.073	0.555	5.309	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana thitung sebesar 3.479 lebih besar dari ttabel sebesar 2.012 ($thitung > ttabel$) dan sig. sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimana thitung sebesar 5.309 lebih besar dari ttabel sebesar 2.012 ($thitung > ttabel$) dan sig. sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.538	2	49.769	55.375	0.000 ^b
	Residual	42.242	47	0.899		
	Total	141.780	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja						

Dari hasil pengolahan data diperoleh $F_{hitung} = 55.375$, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df (2;47)$ adalah sebesar 3.20. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel} (55.375 > 3.20)$, artinya model regresi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah cocok. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan (dominan) dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado. Dimana lingkungan kerja pada Koperasi Sejahtera Manado tercipta dari setiap karyawan yang selalu ikut serta berpartisipasi dalam menjaga kebersihan di tempat kerja. Dimana dengan menjaga kebersihan akan tercipta suasana ruang kerja yang nyaman sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Manado. Dimana motivasi

pada Koperasi Sejahtera Manado tercipta dari setiap karyawan sangat suka bekerja dengan perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan Tolu, Mamentu, Rumawas (2022) bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga Datalamon, Liando, Kumayas (2018) Motivasi kerja sangat berpengaruh dan harus sejalan dengan kinerja karyawan,

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta, CV.
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali
- Tolu. 2022, *pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja*, Reference Jurnal unstrat, Manado.
- Datalamon, 2018 *manajemen*, reference Jurnal unstrat, Manado.