

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARY BANJARMASIN**

**Ervice Zamilah**

Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayutangi Banjarmasin Kalimantan Selatan

E-mail: zamilahervica@gmail.com

**Abstract**

*Organizational performance is closely related to the performance of valuable assets owned by an organization, especially employee performance. Employee performance has long been investigated to find out what factors can affect the level of employee performance in an organization. These factors include motivation and work environment. Higher education is a unique organization where the management of the organization is certainly different from profit-oriented organizations as its main goal. Therefore, this study aims to examine the effect between motivation and work environment on employee performance within the Islamic University of Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. The number of samples involved in this study amounted to 62 employees across departments in the campus environment which was then analyzed using regression analysis to determine the closeness of the relationships between variables. From the results of the analysis, it is known that the two factors, namely motivation and work environment significantly affect employee performance. Even so, the work environment shows higher results than motivation. Therefore it is very important for organizations to consider developing a work environment that can support employee performance within the Islamic University of Kalimantan.*

**Keywords:** *employee performance, college, environment, Kalimantan, higher education*

**Abstrak**

Kinerja organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja aset-aset berharga yang dimiliki suatu organisasi terutamanya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan telah lama diteliti untuk mencari factor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Factor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Pendidikan tinggi merupakan organisasi yang unik dimana pengelolaan organisasinya tentunya berbeda dengan organisasi yang berorientasi pada keuntungan sebagai tujuan utamanya. Oleh krena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 62 karyawan lintas departemen di lingkungan kampus yang kemudian di analisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel. Dari hasil analisis diketahui bahwa kedua factor yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun begitu lingkungan kerja menunjukkan hasil yang lebih tinggi daripada motivasi. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan pengembangan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan di lingkungan universitas islam Kalimantan.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, perguruan tinggi, lingkungan, Kalimantan, pendidikan tinggi*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan, baik visi maupun misi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktifitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan perlu diberikan motivasi agar hasil bekerja baik sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai secara optimal. Beberapa faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut dapat terealisasi. Ini berarti apabila karyawan menyukai pekerjaan, mereka menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan, dan umumnya mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara antusias, namun apabila karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk

mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi dapat juga diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentu perilaku dalam mencapai tujuan, secara arti kognitif, namun secara arti afeksi motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut (Agustini, 2006:8).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301).

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan 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 karyawan satu 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.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### *Motivasi Kerja*

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan

berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### *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.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Mangkunegara (2006:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### *Kinerja Karyawan*

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2006:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

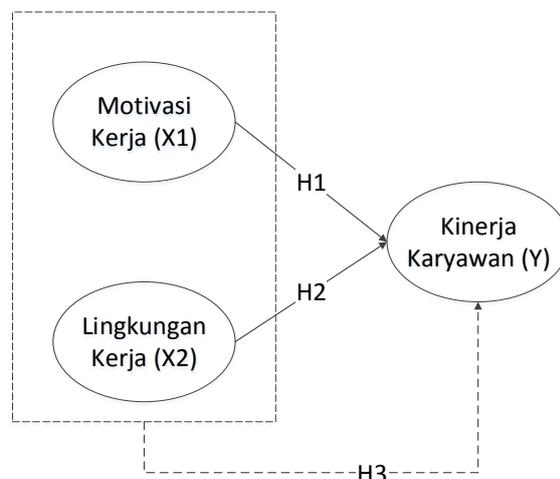
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2001:135).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2010:548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya.



**Gambar 1.** Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:69). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas yaitu, variabel kecerdasan emosi, kompetensi karyawan, lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

### *Lokasi dan waktu Penelitian*

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin selama 3 bulan dari Februari-April 2017.

### *Populasi dan Ukuran Sampel Penelitian*

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah sampel minimal sebesar 62 dari 163 jumlah karyawan tetap Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin, yang tersebar pada berbagai unit.

### *Pengukuran Variabel*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan penggunaan data interval (Cooper dan Schindler, 2006).

### *Teknik Pengumpulan Data*

Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan membagikan angket sejumlah sample yang sudah dihitung.

### *Metode Analisis Data*

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Beberapa analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, analisis regresi sederhana, serta uji signifikansi. Pengujian seluruh data dalam penelitian menggunakan software IBM SPSS versi 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel... diketahui bahwa elastisitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar + 0,895 atau in elastis (kurang dari 1), berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja sebesar 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,895%. Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi ( r ) sebesar + 0,928, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja adalah sangat kuat positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Paradigma Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 2 diketahui bahwa elastisitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar + 0,807 atau in elastis (kurang dari 1), berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan perbaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,807%. Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi ( r ) sebesar + 0,953, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja adalah sangat kuat positif, artinya semakin meningkat perbaikan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari tabel 2 variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja jika secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari data-data di atas secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi ( R ) sebesar + 0,962, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan adalah

sangat kuat positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan di atas, bahwa thitung untuk parameter  $\beta_1$  sebesar 3,629\*, dan thitung untuk parameter  $\beta_2$  sebesar 7,047\*\*. Kaidah keputusan dinyatakan bahwa jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya pengaruhnya

signifikan, dan sebaliknya jika thitung < ttabel, artinya pengaruhnya tidak signifikan. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa ttabel sebesar 1,671, sehingga secara parsial dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien (r <sup>2</sup> )	T <sub>hitung</sub>	T <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,862	19,330	1,670	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,908	24,350	1,670	Signifikan
3	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ), dan Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), → Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,925	F <sub>hit</sub> = 363,184	F <sub>tabel</sub> = 3,15	Signifikan

Sumber: Data diolah (2017)

**Tabel 2.** ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.805	2	403.902	363.184	.000(a)
	Residual	65.615	60	1.112		
	Total	873.419	62			

Sumber: Data diolah (2017)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan ini akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterapkan pada pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad

Arsyad Al Banjary Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan ini semakin rendah.

Berikutnya persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan ini akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterapkan pada pada Universitas

Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan ini semakin rendah.

Adapun persepsi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan ini akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterapkan pada pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan ini semakin rendah.

#### *Saran*

Kondisi Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin saat ini masih perlu ditingkatkan peranannya baik dari segi internal maupun eksternal yang menyebabkan Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin lebih bijaksana dalam pelayanannya guna pencapaian kinerja karyawan sebagai organisasi jasa pendidikan. Beragam faktor seperti ; motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai suatu bentuk pelayanan yang diperlukan dan suatu komitmen yang tinggi dari para karyawan

Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin.

#### *Keterbatasan*

Beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini diantaranya adalah belum mampu menampilkan semua indikator yang mungkin terkait dalam variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja dengan pembentukan dan pencapaian kinerja karyawan Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. Terbatasnya studi penelitian terdahulu yang diketahui penulis berkenaan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam membahas hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Disadari pula bahwa penelitian ini belum memasukkan faktor kondisi sosial ekonomi karyawan di lingkungan kerja Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin itu berada, yang menyebabkan belum tajamnya analisis kinerja karyawan terutama variabel atau faktor motivasi kerja, di samping variabel lingkungan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini. 2006. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Cooper, Donald R dan Schindler, Pamela S. 2006. *Metode Riset Bisnis. Volume 2 Edisi 9*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.

- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal Saga dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.