

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (Persero) DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Carda P*)

Dosen DPK STIE Wira Bhakti Makassar

***Abstract :** This study aims: 1) to determine and analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Makassar City, and 2) to know and analyze the influence of work environment on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Makassar City. In this study used multiple regression analysis method. The research data used were obtained from interview, documentation and questionnaire. The results of this study indicate that: 1) the influence of motivation variables have a positive and significant impact on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Makassar City. This means the higher the form of motivation given the higher the level of achievement, but also the employees who have high work motivation then they will have the impetus to want to use all the ability to work, and 2) the influence of work environment variables positively and significant to employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Makassar City. This shows that to manage human resources effectively, then one of the factors that must be considered the company is the work environment that can affect the formation of potential resources. A good working environment is a work environment that provides a sense of comfort for employees to perform work activities that ultimately affect the performance it achieves.*

***Keywords:** Motivation, Work Environment and Employee Performance*

***Abstrak :** Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar, dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda. Data penelitian yang digunakan diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pengaruh variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada, selain itu juga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja, dan 2) pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya*

***Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. 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 hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Gibson, 2010:175). Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi (Cascio, 2013:111).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Robbins (2011:81), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang lebih nyaman. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan yang buruk, suara gaduh, dan suhu udara terlalu panas. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan PT. POS Indonesia (Persero) yang terdiri dari sarana dan prasarana fisik penunjang kerja, hubungan pimpinan dan bawahan, hubungan antar bawahan serta hubungan dengan organisasi atau instansi lain. Apabila aspek-aspek tersebut memiliki kualitas yang baik, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kota Makassar adalah baik.

PT. POS Indonesia (Persero) di Kota Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat pos, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti

perusahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa penitipan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar membutuhkan karyawan yang handal dan untuk mencapai visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya. PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Unit dasar perilaku adalah aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya tertetak pada kemampuan saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. Menurut Hersey dan Blanchart (Siswanto, 2010:120) motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan, keinginan,

dorongan, atau bisikan hati dalam diri individu.

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Robbins dan Judge (2012:166) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Gibson (2010:175), motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting dalam mencapai visi dan misi organisasi. Mangkunegara (2014:103), motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dapat juga diartikan motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Teori Motivasi

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para seseorang disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi seseorang yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Pembahasan mengenai motivasi dapat dipelajari dari beberapa teori, antara lain (Rivai dan Sagala, 2011:840) adalah:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang

dikemukakan oleh Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
 - 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*)
 - 3) Kebutuhan sosial (*Social needs*).
untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem needs*).
 - 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization needs*).
- b. Teori X dan Teori Y
Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y
- c. Teori ERG
Teori ini mengungkapkan tentang teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:
- 1) *Existence* (Keberadaan)
 - 2) *Relatedness* (Keterikatan)
 - 3) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena

kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi.

- d. Teori Motivasi Mc Clelland
McClelland mengemukakan teorinya yaitu *Achievement Motivation Theory* atau Teori motivasi Prestasi McClelland. berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan tergantung pada kekuatan-dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: a) kebutuhan akan berprestasi, b) kebutuhan akan kekuasaan, dan c) kebutuhan afiliasi.

Faktor-faktor Motivasi

Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Dalam proses motivasi karyawan akan melibatkan beberapa faktor (Gibson, 2010:179) sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang sifatnya individual (intrinsik); kebutuhan-kebutuhan (*needs*), Tujuan-tujuan (*goals*), Sikap (*attitudes*), Kemampuan- kemampuan (*abilities*).
2. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi (ekstrinsik); Pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan Pekerjaan (*job security*), Sesama pekerja (*co-*

workers), Pengawasan (*supervision*), Pujian (*praise*), Pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:235) sebagai berikut:

- a. Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut.
- b. Kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Keadaan tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan: $P = f(m \times a)$. Maksud dari persamaan tersebut; P adalah *performance* (kinerja), m adalah *motivation* (motivasi), dan a adalah *ability* (kemampuan). Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Robbins (2011:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut

Mangkunegara (2014:17) 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. Nitisemito (2012:183) 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.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2012:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa

akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Robbins (2011:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

a. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

a) Fasilitas alat kerja Seseorang

b) Fasilitas perlengkapan kerja

c) Fasilitas social

2) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012:159) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan

alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan dari karyawan/ karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Gomes (2010:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2014:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Kinerja menurut Nawawi (2016:43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur". Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2011:378), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Selain itu ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

c. Faktor Kesempatan

Meskipun seseorang bersedia (motivasi) dan mampu (kemampuan). Mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kinerja seseorang yaitu kesempatan yang ada, mungkin berupa lingkungan kerja tidak mendukung, peralatan, pasokan bahan baku, rekan kerja yang tidak mendukung prosedur yang tidak jelas dan sebagainya.

Syarat-syarat dan Sistem Penilaian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hidayat dan Taufiq (2012) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

- a. Kualitas (*Quality*)
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*)
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu (*Time Liness*)
Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put

- lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan.
- d. Biaya (*Cost Effectiveness*)
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- e. Kemampuan Tanpa Pengawasan (*Need for Supervision*)
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja/karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Perilaku Individu
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui

pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Algifari (2014:89), model persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Lingkungan Kerja

b₀ : Konstan

b₁, b₂ : Koefisien Variabel

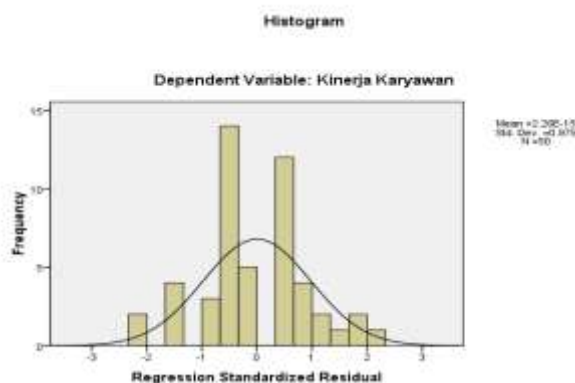
e : Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi kenormalan dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan *Regression Standardized Residual* dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat normalitas. Lebih jelasnya histogram dan tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini .:



Gambar 1. Histogram dan *Regression Standardized Residual*

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.610	.448		1.363	.179		
X1	.377	.072	.498	5.242	.000	.867	1.153
X2	.466	.095	.465	4.892	.000	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) atas kinerja karyawan pada Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10.

b. Uji Autokorelasi

Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: $DU < DW < 4 - DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.617	.32644	1.573

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

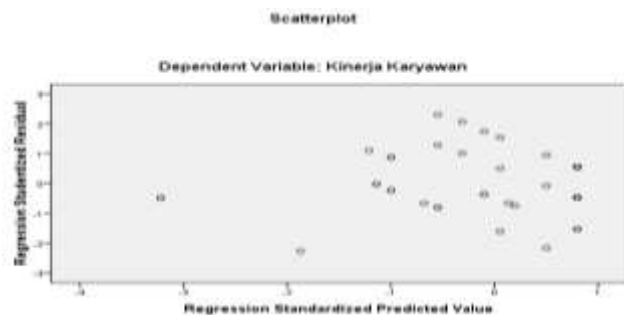
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari hasil perhitungan nilai $d = 2,068$ dimana lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ ($d_U < d < 4 - d_U$) atau $1,72 < 2,068 < 2,28$ maka terima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heterosdastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi

tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

1. Uji Hipotesis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi berganda pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 3. Coefficient Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.610	.448		1.363	.179
Motivasi	.377	.072	.498	5.242	.000
Lingkungan Kerja	.466	.095	.465	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada nilai *B unstandardized coefficients* pada tabel 3 diketahui bahwa masing-masing variabel dapat dimasukkan ke dalam model regresi berganda dengan persamaan, sebagai berikut:

$$Y = 0.610 + 0.377X_1 + 0.466X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. $b_0=0.610$ merupakan bilangan konstan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja.
2. $b_1=0.377$ menunjukkan bahwa apabila variable motivasi dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 37,7%.
3. $b_2=0.466$ menunjukkan bahwa apabila variable lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 46,6%.

Hasil persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar yang ditunjukkan oleh masing-masing koefisien variabel bebasnya.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda, yang terdiri dari:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan menerima atau menolak hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.619	2	4.309	40.439	.000 ^a
Residual	5.008	47	.107		
Total	13.627	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada table 4 diatas, dapat diketahui nilai F ratio adalah 40,439 dengan nilai signifikan = 0,000 < 0,05 ($\alpha=5\%$) ini berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X dengan variable Y.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.795 ^a	.632	.617	.32644	.632	40.439	2	47	.000

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

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X dengan variabel Y. Nilai $R^2 = 0,632$. Ini berarti, pengaruh variable X (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variable Y (kinerja karyawan) sebesar 63,2% dan pengaruh variable lainnya sebesar 36,8% yang tidak dimasukkan dalam model. Pengaruh ini tergolong baik karena nilai yang diperoleh diatas 50%.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t yaitu untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Secara parsial, variable analisis memiliki pengaruh dan nilai probabilitas yang berbeda-beda.

1. Variabel motivasi (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 5,242 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi adalah variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat

diketahui nilai-t yang lebih besar dibandingkan nilai-t variable lingkungan kerja.

2. Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 4,892 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan hasil penelitian, pada bagian ini akan dijelaskan hasil pengujian untuk masing-masing hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi

motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada, selain itu juga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Peran motivasi dan kemampuan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan dan dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Adapun yang tergolong faktor individual yaitu: kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan

(*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan

menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Penciptaan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga kesehatan tenaga kerja dalam gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, dan kecelakaan. Dengan adanya pencegahan dari lingkungan kerja yang buruk, maka lingkungan kerja yang sehat atau bersih akan mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu perusahaan akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar,

sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Makassar, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka saran-saran yang dapat di berikan oleh peneliti, adalah :

1. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2014. *Analisis Regresi, Kasus dan Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Applied Psychology in Human Resource Management*. London : Prentice-Hall International, Inc.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No.1. Universitas Brawijaya. Malang.

- Gibson, J.L., 2010. *Organization Behavior-Structure-Process*. 8Ed, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Penerbit: Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan H. Melayu S.P, 2009. *Organisasi dan Motivasi*, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq Muchamad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA. Vol.2 No.1. STIE Widya Gama.
- Kurniasari Evi Ika. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada kantor Perum Perhutani KPH Ngawi)*. Artikel Publikasi Ilmiah. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Naskah Publikasi. Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF. Yogyakarta.
- Nawawi Hadari. 2016. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2011. *Organizational Behavior*. Seventh Edition, Prentice Hall.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Buku 1* (Edisi Ke-12). Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta
- Siswanto. 2010. *Pengantar manajemen*. Penerbit: Bumi Aksara. Bandung
- Subiyanto, J. Ibnu, 2010. *Metodologi Penelitian*, Edisi Ketiga, UPP-AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta.