

# **Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Surabaya**

**Septiana Permata Sari<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Maya Ida Kesumawatie<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

email : [septipermata15@gmail.com](mailto:septipermata15@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan populasi dan sampel oleh peneliti adalah karyawan dan staf administrasi PT. Indomarco Prismatama cabang Surabaya sejumlah 30 responden. Meliputi staf *Accounting*, *Finance* dan *Virtual*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu nilai B adalah sebesar 0,963 dengan signifikansi dibawah 5%, variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan yaitu nilai B adalah sebesar 0,869 dengan signifikansi dibawah 5%, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu nilai B adalah sebesar 0,960 dengan signifikansi dibawah 5%. Dan secara simultan variabel motivasi kerja, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu nilai F adalah sebesar 62,764 lebih dari nilai uji F 1,697 dengan signifikansi dibawah 5% yang menurut tabel distribusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Surabaya.

**Kata Kunci** : motivasi, pendidikan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of motivation, education and work environment on the employee performance. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The researcher uses employees and administrative staff of PT.Indomarco Prismatama branch office in Surabaya as the population and sample with 30 respondents in total, including Accounting staff, Finance and Virtual. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis test and coefficient of determination test. The results of the variable of motivations on the employee performance, scoring B is 0,963 with a significance level below 5%, The variable of educational on the employee performance, scoring B is 0,869 with a significance level below 5%, the variable of work environments on the employee

performance, scoring B is 0,960 with a significance level below 5%. Simultaneously, the variables of motivations, educational and work environments on the employee performance score F with the value of 62,764, more than the F test value, that is 1,697 with a significance level below 5% according to the distribution table. The results showed that motivation, education and work environment had a positive and significant effect on the performance at PT. Indomarco Prismatama branch office in Surabaya.

**Keywords:** motivations, education, work environments, and employee performance.

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini menjadikan perusahaan untuk bisa mengatasi berbagai tekanan dalam perubahan yang ada. Persaingan dalam dunia bisnis yang terus mengalami peningkatan sehingga menuntut perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kembali mengenai kinerja perusahaannya sebab ketersediaan berbagai ukuran kinerja yang ada dinilai kurang efektif. Kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan, dimana kinerja ini dipengaruhi oleh dukungan yang diterima, motivasi, serta kemampuan dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2002:89).

Sumber daya manusia yang mampu dijalankan secara efektif tentunya juga akan berkontribusi besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Selain itu, adanya perubahan lingkungan bisnis baik bidang ekonomi, sosial, politik, serta teknologi dalam kondisi saat ini juga mempengaruhi berbagai perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Secara umum, organisasi yang gagal menghadapi persaingan akan cenderung mempunyai eksekusi yang rendah.. Suatu asosiasi yang berhasil dalam menangani SDM-nya akan berpengaruh besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tiap organisasi secara konsisten akan berupaya menjadikan kinerja karyawannya meningkat, dimana ini bertujuan agar bisa tercapai tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan. Aset utama bagi organisasi maupun asosiasi ialah SDM, khususnya individu yang telah memberikan tenaga, kemampuan, inovasi dan tenaganya kepada perusahaan (Handoko, 2001:133).

Tekait ini, peneliti sebatas memfokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi dengan pengaruhnya terhadap kinerja. Bila lingkungan kerja dan motivasi baik serta tingkat pendidikan yang tinggi, maka kinerja yang akan dihasilkan akan baik juga. Bisa terlaksananya tujuan organisasi bila sumber manusianya berkinerja tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang ditampilkan sesuai tugasnya di tempatnya bekerja (Hariandja, 2002:195). Mathis dan Jackson (2006:378) memaparkan bahwa terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya termasuk jumlah pekerjaan yang seseorang lakukan dalam suatu hari kerja, partisipasi di tempat kerja

setiap hari serta sesuai jam kerja, kehandalan dalam melakukan kewajiban mereka ditunjukkan oleh manajemen minimal, kualitas sesuai dengan metode dan urutan, serta kemampuan untuk membantu orang lain menyelesaikan pekerjaannya sehingga daya guna bisa tercapai semaksimal mungkin.

Berdasarkan pemaparan dari Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad, 2001:49) dijelaskan ada bermacam faktor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor situasional serta faktor tunggal. Faktor tunggal terdiri dari latar belakang budaya, tingkat pendidikan, jenis kelamin, keinginan atau motivasinya, sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, sikap, serta faktor individu yang lain. Faktor situasional terdiri dari pekerjaan, faktor fisik, serta faktor sosial dan organisasi. Faktor sosial dan organisasi ini sendiri mencakup lingkungan sosial, sistem upah, jenis Latihan dan pengawasan, serta kebijakan organisasi.

Faktor fisik dan pekerjaan, termasuk: strategi kerja, lingkungan tempat kerja, penentuan ruang kerja, dan rencana serta kondisi alat-alat kerja. Berdasarkan pernyataan Handoko (2000:252), yang dimaksud motivasi yakni kondisi dalam karakter individu yang memacu keinginan seseorang untuk menyelesaikan suatu keguatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan kerja mampu membentuk keterikatan hubungan kerja dengan seluruh anggota dalam lingkungan kerja tersebut. Maka dari hal tersebut, sebaiknya diupayakan supaya bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta baik sehingga karyawan bisa bersemangat untuk menjalankan seluruh tugasnya serta bisa merasa nyaman ada di ruangan, sehingga terbentuklah kinerja yang baik, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga bisa membentuk suasana kerja yang menyenangkan dalam arti terdapat hubungan baik antar karyawan, antara atasan dengan karyawan, dan menjaga keamanan dan Kesehatan di tempat kerja, sehingga akan mendorong efisiensi kerja karyawan (Ahyari, 2002:207)

PT. Indomarco Prismatama beroperasi sebagai Indomaret. Indomaret merupakan jaringan retail waralaba di Indonesia dimana menyediakan berbagai kebutuhan keseharian dengan luas area penjualan di bawah 200 m<sup>2</sup>. PT. Indomarco Prismatama mempunyai beberapa kendala yang tidak bisa menjadikan target perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang menurun dari karyawan banyak di pengaruhi faktor penentu seperti motivasi, latar belakang pendidikan dan lingkungan kerja yang kurang memadai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia bagi organisasi adalah aset penting yang bukan sebatas diikutsertakan dalam filosofi perusahaan namun juga proses perencanaan strategis. Sementara itu, Mondy (2010:4-5) memberikan definisi komprehensif dari sumber daya manusia ialah utilitas dari beberapa orang untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia harus diperhatikan oleh manajer dari

masing-masing tingkat. Seluruh manajer pada dasarnya menyelesaikan seluruh hal dengan mendelegasikan tugas pada karyawan, di mana tentu memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja ialah penampilan kerja yang menuntut pengekspresian kemampuan atau potensi individu dan juga menuntut tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang dapat mengekspresikan kemampuan atau potensinya dengan maksimal akan bisa menyelesaikan tugas secara baik serta akan memberikan yang terbaik. Menurut Widodo (2015:131) yang dimaksud dengan kinerja yakni hasil tugas yang sudah dilaksanakan, baik yang sifatnya material atau fisik maupun nonmaterial atau nonfisik. Mengacu pada pemaparan dari Simanjutak dalam Widodo (2015) bahwa kinerja yakni tingkat pencapaian hasil atas suatu tugas yang diselesaikan. Simanjutak juga memaparkan bahwa kinerja seseorang adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian seseorang dari tugas yang harus diselesaikan dalam suatu jangka waktu.

### **Motivasi Kerja**

Abraham Maslow memaparkan teori motivasi berdasarkan *needs* (kebutuhan). Kebutuhan yakni sebuah pertentangan atau kesenjangan yang dialami antara dorongan yang ada dalam diri dengan suatu kenyataan yang ada (Mangkunegara, 2009). Abraham Maslow memaparkan, hierarki kebutuhan manusia yakni Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk rasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisaikan diri.

### **Teori Pendidikan**

Pendidikan yakni sebuah metode, Teknik, serta proses pembelajaran yang tujuannya mentransfer pengetahuan pada orang lain lewat prosedur yang terorganisir dan sistematis yang berlangsung dalam periode lama. Sementara pengertian pendidikan berdasarkan pusat bahasa departemen pendidikan nasional ialah proses merubah tata cara serta sikap sekelompok orang atau seseorang dalam upaya mendewasakan manusia lewat usaha pelatihan dan pengajaran (Harsono;2011:162) Edwin. B. Flippo (2002:69) yang dikutip oleh Hasibuan memberikan definisi komprehensif dari pendidikan yaitu menyangkut upaya meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman mengenai lingkungan secara kompleks.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah suasana di mana karyawan melaksanakan kegiatan dalam sehari-hari. Kondusifnya lingkungan kerja akan memicu rasa aman sehingga mampu menjadikan karyawan mampu berkerja dengan maksimal. Simanjuntak (2003:39)

memberikan definisi komprehensif dari lingkungan kerja yakni seluruh metode kerja, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta seluruh perkakas yang dihadapi sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai kelompok ataupun individu. Sementara Mardiana (2005:78) memaparkan, lingkungan kerja yakni lingkungan tempat karyawan menjalankan pekerjaan dalam sehari-hari.

Berdasarkan pemaparan tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh hal di sekitar para karyawan/pekerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga hasil kerja yang optimal akan bisa dicapai, dimana dalam lingkungan kerja ini ada fasilitas kerja yang menunjang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tujuan agar kinerja karyawan pada sebuah perusahaan meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif dipilih dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil atau objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan staf admin PT. Indomarco Prismatama sejumlah 30 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dikarenakan seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Data di analisa menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif Responden**

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 18 orang (60%) dan perempuan berjumlah 12 orang (40%). Berdasarkan pendidikan responden maka diperoleh data bahwa dari 30 responden, sebagian besar responde yang memiliki tingkat pendidikan terakhir memiliki pendidikan terakhir Sarjana yakni sebanyak 15 orang (50%) sedangkan pendidikan terakhir SLTA/ sederajat sebanyak 15 orang (50%). Berdasarkan usia responden terlihat bahwa dari 30 responde, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 20-25 tahun yakni sebanyak 12 orang (40%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 26-30 tahun sebanyak 12 orang (40%) dan responde berada dalam rentang usia >30 tahun sebanyak 6 orang (20%). Berdasarkan status responden maka diperoleh dari 30 responden yang memiliki status belum menikah sebanyak 12 orang (40%), sedangkan responden yang sudah menikah sebanyak 18 orang (60%).

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel/indikator				
No	Motivasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1.1	1,000	0,361	Valid
2	X1.1.2	0,722	0,361	Valid
3	X1.1.3	0,861	0,361	Valid
4	X1.2.1	0,932	0,361	Valid
5	X1.2.2	1,000	0,361	Valid
6	X1.2.3	0,866	0,361	Valid
7	X1.3.1	0,791	0,361	Valid
8	X1.3.2	1,000	0,361	Valid
9	X1.3.3	0,866	0,361	Valid
10	X1.4.1	0,932	0,361	Valid
11	X1.4.2	0,802	0,361	Valid
12	X1.4.3	0,932	0,361	Valid
Pendidikan				
1	X2.1.1	0,600	0,361	Valid
2	X2.1.2	0,598	0,361	Valid
3	X2.2.1	0,464	0,361	Valid
4	X2.2.2	0,396	0,361	Valid
5	X2.3.1	0,464	0,361	Valid
6	X2.3.2	0,531	0,361	Valid
7	X2.4.1	0,555	0,361	Valid
8	X2.4.2	0,401	0,361	Valid
9	X2.5.1	0,662	0,361	Valid
10	X2.5.2	0,600	0,361	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X3.1.1	0,577	0,361	Valid
2	X3.1.2	0,471	0,361	Valid
3	X3.2.1	0,426	0,361	Valid
4	X3.2.2	0,605	0,361	Valid
5	X3.3.1	0,471	0,361	Valid
6	X3.3.2	0,476	0,361	Valid
7	X3.4.1	0,402	0,361	Valid
8	X3.4.2	0,496	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1.1.1	0,934	0,361	Valid
2	Y1.1.2	0,870	0,361	Valid

3	Y1.1.3	0,934	0,361	Valid
4	Y1.2.1	0,934	0,361	Valid
5	Y1.2.2	0,934	0,361	Valid
6	Y1.2.3	0,809	0,361	Valid
7	Y1.3.1	0,749	0,361	Valid
8	Y1.3.2	0,870	0,361	Valid
9	Y1.3.3	0,631	0,361	Valid
10	Y1.4.1	0,749	0,361	Valid
11	Y1.4.2	0,572	0,361	Valid
12	Y1.4.3	0,809	0,361	Valid
13	Y1.5.1	0,631	0,361	Valid
14	Y1.5.2	0,572	0,361	Valid
15	Y1.5.3	0,749	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel-variabel yang diteliti tidak menunjukkan adanya variabel yang tidak valid. Selanjutnya, hasil pengujian validitas indikator pada variabel terikat juga tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian baik bebas maupun terikat telah valid

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.987	0.700	Reliabel
2	Pendidikan (X2)	0,747	0.700	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,786	0.700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,968	0.700	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan dimana berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa bahwa variabel Motivasi, Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.7, maka dapat diartikan bahwa seluruh variabel penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah reliable.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi (X1), Pendidikan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,184	,429		,430	,671
	total_x1	,963	,072	,952	13,448	,000
	total_x2	,869	,069	,070	12,003	,000
	total_x3	,960	,071	,060	11,838	,000

a. Dependent Variable: total\_y1

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan linearitas sebagaimana nampak pada tabel 4.3 bisa diketahui bahwa semua nilai linearity (t-hitung) melebihi t-tabel yaitu 1,697 dan menunjukkan nilai yang signifikan ( $p < 0.05$ ), oleh karenanya didapatkan kesimpulan bahwa model dapat dikatakan linear.

Regresi Linier berganda memiliki persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,184 + 0,963 + 0,869 + 0,960 + 0,429$$

### Uji Hipotesis (Uji F)

Hasil uji secara simultan terhadap hipotesis penelitian ini dijabarkan, yaitu:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,473	3	2,158	62,764	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,894	26	,034		
	Total	7,367	29			

a. Dependent Variable: total\_y1

b. Predictors: (Constant), total\_x3, total\_x2, total\_x1

Sumber: Data Diolah

Hasil pengujian UJI F sebagaimana nampak pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua koefisien jalur memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut bisa ditarik pemahaman bahwa Motivasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai F adalah sebesar 62,764 lebih dari nilai uji F yaitu 1,697 dengan signifikansi dibawah 5%



yang menurut tabel distribusi. Maka nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (62,764 > 1,697) yang artinya berpengaruh secara simultan.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan dalam Tabel 4.5

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji t**

Hubungan antar Variabel	T	Sign	Keterangan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	13,448	0,000	Signifikan
Pendidikan -> Kinerja Karyawan	12,003	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	11,838	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Hasil Pengujian Uji Parsial dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis H1 dari tabel di atas yang dihasilkan yaitu senilai 0,963 dengan nilai signifikansi < 0,05, serta t- statistik senilai 13,448. Beta bernilai positif dimana ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan **hipotesis Pertama diterima.**

H2 : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis H2 dari tabel diatas yang dihasilkan yaitu senilai 0,869 dengan nilai signifikansi < 0,05, serta t- statistik senilai 12,003. Beta bernilai positif dimana ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan **hipotesis kedua diterima.**

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada tabel 4.9 bisa diketahui nilai B untuk uji hipotesis ketiga yang dihasilkan yaitu senilai 0,960 dengan nilai signifikansi < 0,05, serta t- statistik senilai 11,838. Beta bernilai positif dimana ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan **hipotesis ketiga diterima.**

H4 : Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Berdasar pada tabel 4.9 bisa diketahui nilai F untuk uji hipotesis keempat yang dihasilkan yaitu senilai 62,764 dengan nilai signifikansi < 0,05 yang menurut tabel distribusi. Beta bernilai positif dimana ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan **hipotesis keempat diterima**.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Penggunaan uji  $R^2$  guna mengetahui sejauh mana model mampu menerangkan varian variabel tergantung. Nilai adjusted  $R^2$  seperti table dibawah digunakan sebagai acuan uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.6 Hasil Uji  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 <sup>a</sup>	,879	,865	,185
a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1				

Dari hasil uji  $R^2$  , diperoleh nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,865 atau 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebesar 86,5% oleh variabel independen yaitu Motivasi, Pendidikan dan Lingkungan kerja. Sedangkan 13,5% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dalam bab sebelumnya didapatkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana hal tersebut ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang telah dinyatakan signifikan. Berdasarkan nilai rata-rata hitung sebagaimana disampaikan pada sub bab respon responden nampak bahwa tingkat motivasi sudah mendapatkan nilai sangat tinggi dimana pernyataan memperoleh insentif yang sesuai mereka terima menjadi poin paling tinggi di antara item item yang lainnya.

Dari sisi Kinerja karyawan peneliti juga menemukan hal yang sama dengan yang terjadi pada Motivasi dimana berdasarkan rata-rata hitung kinerja karyawan yang ada pada responden penelitian sudah sangat tinggi walaupun secara nilai sudah melebihi nilai rata-rata hitung motivasi yang bisa dimaknai sebagai terdapat kondisi kinerja karyawan lebih baik dalam hal melakukan aktifitas dan menerima insentif yang layak di lingkungan kerja sesuai dengan *jobdesk* nya. Karyawan melihat bahwa mempunyai motivasi di lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan secara otomatis.

Temuan diatas konsisten dengan temuan dari Harry Murty (2013) dimana Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Sejumlah 155 pegawai tetap di PDAM Kota Madiun dijadikan sebagai responden, dimana metode regresi dipilih sebagai analisis. Hasil yang didapatkan yakni kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Selain itu didapatkan bahwa antara motivasi dengan kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dalam bab sebelumnya didapatkan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana hal tersebut ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang telah dinyatakan signifikan. Maknanya bertambah tinggi tingkat nilai Pendidikan maka makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata hitung sebagaimana disampaikan pada sub bab respon responden nampak bahwa pendidikan sudah mendapatkan nilai sangat tinggi

Dari sisi Kinerja karyawan peneliti juga menemukan hal yang sama dengan yang terjadi pada pendidikan dimana berdasarkan rata-rata hitung kinerja karyawan yang ada pada responden penelitian sudah sangat tinggi walaupun secara nilai sudah melebihi nilai rata-rata hitung pendidikan yang bisa dimaknai sebagai kondisi kinerja karyawan lebih baik dalam hal melakukan aktifitas dan melakukan pekerjaan sesuai dengan pendidikan di lingkungan kerjasesuai dengan *jobdecsnya*.

Temuan diatas konsisten dengan temuan dari Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) dimana taraf pendidikan ialah sebuah proses panjang yang memanfaatkan prosedur terorganisir dan sistematis, dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan teoritis dan konseptual untuk berbagai tujuan umum. Walaupun pegawai pada suatu instansi memiliki tingkat motivasi yang rata-rata tinggi, mempunyai pengalaman kerja yang memadai, dan kerap mengikuti berbagai pelatihan, namun jika tidak didukung dengan tingkat pendidikan maka akan sulit mencapai kinerja yang maksimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dalam bab sebelumnya didapatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana hal tersebut ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang telah dinyatakan signifikan. Hasil ini bermakna bahwa bertambah tinggi tingkat nilai Lingkungan Kerja maka makin meningkat juga kinerja karyawan tersebut.

Dari sisi Kinerja karyawan peneliti juga menemukan hal yang sama dengan yang terjadi pada Lingkungan Kerja dimana berdasarkan rata-rata hitung kinerja karyawan yang ada pada responden penelitian sudah sangat tinggi walaupun secara nilai sudah melebihi nilai rata-rata hitung lingkungan kerja yang bisa dimaknai sebagai kondisi kinerja karyawan lebih baik dalam hal melakukan aktifitas serta melaksanakan pekerjaan sesuai akan kenyamanan di lingkungan kerja. Karyawan melihat bahwa mempunyai lingkungan kerja yang baik bersih serta nyaman bisa menjadikan kinerja karyawan meningkat secara otomatis, kenyamanan menjadi nilai yang tertinggi diantar item item lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua karyawan melakukan tugas didalam lingkungan kerja secara profesional.

Temuan diatas konsisten dengan temuan dari Noah dan Steve (2012, p. 37), dimana lingkungan kerja ialah seluruh hubungan dengan karyawan di lokasi kerja. Seluruh hal di lokasi kerja dalah lingkungan kerja. Ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, mereka berada di lingkungan kerja, serta seluruh hubungan yang mengikutsertakan karaywan termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri diukur dengan mengacu indikator pada subkomponen lingkungan kerja, yang dapat diterangkan yaitu: mengukur lingkungan organisasi, lingkungan humanistik, serta lingkungan teknis.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil pengujian penelitian variabel motivasi membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini bermakna bahwa bertambah tingginya tingkat nilai motivasi kerja akan menjadikan kualitas kerja semakin meningkat. Hasil pengujian variabel pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta positif mengindikasikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut bermakna bahwa bertambah tinggi pendidikan maka bertambah meningkat pula kualitas kerjanya. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta positif mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut bermakna bahwa bertambah tingginya penilaian lingkungan kerja akan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat. Variable Motivasi (X1) Pendidikan (X2), dan Lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indomarco Prismatama secara simultan. Nilai positif mengindikasikan bahwa Motivasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maknanya semakin tinggi tingkat nilai semua variabel maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat pula.

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama antara lain disarankan hendaknya karyawan terus meningkatkan atau mempertahankan motovasinya, terutama untuk memperoleh kualitas kerja yang di inginkan, dari segi pendidikan hendaknya untuk terus meningkatkan studi lanjut dan ingin sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, khususnya mendapatkan ilmu baru untuk kualitas kinerja yang di inginkan dan karyawan hendaknya untuk terus mempertahankan situasi serta kondisi di tempat kerja, agar karyawan tidak cepat bosan dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel serta mempergunakan analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam*. Yogyakarta: Liberty
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mondy, R. Wayne . 2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

