

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASPLAST POLY FILM

¹Nuryanti Susilawati,²Eki Dudi Darmawan

Program Studi Komputerisasi Akuntansi

Politeknik Piksi Ganesha, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung

E-mail: ¹nuryantisusilawati.19401134@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved an employee in carrying out their duties. This study aims to determine the effect of the work environment and extrinsic motivation on the performance of employees of PT. Masplast Poly Film. Respondents used amounted to 33 employees. The analysis technique used is multiple regression. The results showed that the work environment has an influence on employee performance, but extrinsic motivation has no effect on employee performance.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Work Achieved, Performance*

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sektor industri memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perkembangan sektor industri ini didukung dengan nilai investasi yang tinggi serta kontribusi ekspor yang selalu meningkat. Secara keseluruhan industri yang memberikan kontribusi besar dalam nilai ekspor adalah perusahaan besar.

Mengharuskan perusahaan untuk mampu mengelola, mengembangkan, serta meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan itu sendiri sehingga sumber daya manusia tersebut mampu bersaing dalam era modern seperti saat ini.

Salah satu aspek terpenting dalam perusahaan ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal perlu untuk memperhatikan aspek

yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

PT. Masplast Poly Film (yang sebelumnya dikenal dengan nama Mekar Anugrah Sejati) didirikan pada tahun 1996 oleh Himawan. Perusahaan memproduksi Polyfilm yang terbagi atas perforated dan *un-perforated* BOPP, BOPO, Shrinkable Film dan BOPP head set film untuk wilayah setempat dan pangsa luar negeri.

Menurut Armstrong dan Baron (2011, hal 7), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas utama karyawan dalam melakukan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika

lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Priansa (2015, hal 134) “Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.” Sedangkan menurut Uno (2016, hal 4) “Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.”

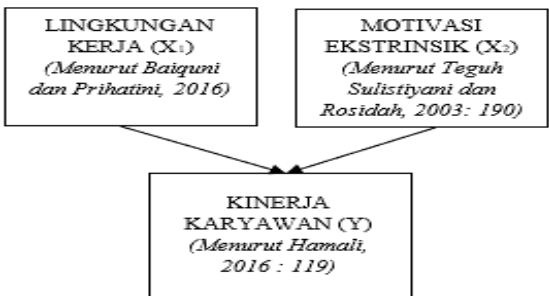
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film.
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film.

Untuk lebih menjelaskan tentang jalannya pemikiran dalam penelitian ini, maka perlu disusun kerangka pemikiran seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Metode pengumpulan data adalah tahapan proses riset dengan menggunakan cara dan teknik ilmiah tertentu untuk mengumpulkan data secara sistematis yang dilakukan oleh para peneliti guna keperluan analisis.

Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian ini dilakukan melalui angket yang disebar secara online. Angket adalah teknik pengumpulan data yang memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan penyebaran kuesioner/angket dilakukan sebagai alat untuk mengukur tanggapan dari responden guna memudahkan peneliti dalam pengukuran data (Sugiyono, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validasi

Tabel 1. Uji Validasi

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X _{1.1}	0.593	0,344	Valid
X _{1.2}	0.650	0,344	Valid
X _{1.3}	0.508	0,344	Valid
X _{1.4}	0.574	0,344	Valid
X _{1.5}	0.769	0,344	Valid
X _{1.6}	0.567	0,344	Valid
X _{1.7}	0.546	0,344	Valid
X _{1.8}	0.625	0,344	Valid
X _{2.1}	0.694	0,344	Valid
X _{2.2}	0.715	0,344	Valid
X _{2.3}	0.595	0,344	Valid
X _{2.4}	0.492	0,344	Valid
Y ₁	0.605	0,344	Valid
Y ₂	0.757	0,344	Valid
Y ₃	0.593	0,344	Valid
Y ₄	0.509	0,344	Valid
Y ₅	0.707	0,344	Valid
Y ₆	0.492	0,344	Valid

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa semua pernyataan dalam angket memiliki nilai r hitung yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$n = 33-2 (31)$$

yaitu r_{tabel} sebesar 0,344 yang berarti semua pernyataan mengenai lingkungan kerja (X1.1-X1.8), motivasi ekstrinsik (X2.1-X2.4), dan kinerja karyawan (Y1-Y6) dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,858	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,809	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796	Reliabel

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,6 yang berarti semua variabel reliabel.

2.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.261	2.017		3.600	.001
Lingkungan Kerja (X1)	.280	.112	.459	2.493	.018
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.218	.199	.202	1.098	.281

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 3. bahwa kedua variabel X1 dan X2 tidak mengalami multikolineritas yang

dibuktikan dari nilai kedua tolerance variabel yang lebih dari ($> 0,10$) yaitu keduanya bernilai 0,707 dan hasil VIF kedua variabel dibawah ($< 10,00$) yaitu sebesar 1,414.

3. Uji Heterokedastitas

Tabel 4. Uji Heterokedastitas

Variabel Bebas	B	t_{hitung}	Sig.
Constanst	4,435	2,215	0,035
Lingkungan Kerja	-0,138	-0,655	0,518
Motivasi Ekstrinsik	-0,128	-0,605	0,550
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan		

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 4. bahwa tidak terjadi heterokedastitas diantara kedua variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2). Hal ini dapat dibuktikan dari kedua variabel memiliki nilai Sig. diatas 0,05 yaitu X1 sebesar 0,518 dan X2 sebesar 0,550.

4. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Keterangan	Hasil Uji
Jumlah (n)	33 Orang
Kolmogrov-Smirnov Z	0,419
Sig.	0,995

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 tidak ditolak, apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pada Tabel 5. maka Sig. menunjukkan 0,995 $> 0,05$, sehingga H_0 tidak ditolak yang berarti menunjukkan bahwa berdistribusi normal.

5. Analisis Linier Berganda

5.1 Uji t

Tabel 6. Uji t

Deskripsi	Nilai Koefisien				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstan	7.261	2.017		3.600	.001

Deskripsi	Nilai Koefisien				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Lingkungan Kerja	.280	.112	.459	2.493	.018
Motivasi Ekstrinsik	.218	.199	.202	1.098	.281

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,280, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), jika lingkungan kerja naik satu (1) atau semakin tinggi, maka kinerja karyawan bagian gudang PT. Masplast Poly Film akan naik sebesar 0,280, dalam motivasi ekstrinsik tetap.

Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X2) = 0,218, menunjukkan adanya arah pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), jika motivasi kerja naik satu (1) atau semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film akan naik sebesar 0,218, dalam kondisi lingkungan kerja tetap.

5.2 Uji f

Tabel 7. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.059	2	31.030	8.634	.001 ^b
	Residual	107.819	30	3.594		
	Total	169.879	32			

(Sumber : Penyebaran Angket, diolah 2023)

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif secara simultan yang dibuktikan dari nilai f hitung 8,634 lebih besar dari f tabel 3,32.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film.
2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Masplast Poly Film.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik karyawan PT. Masplast Poly Film.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian* Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cet. 15*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2012) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Daniel Sujarseno (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*
- Daniel Sujarseno (2015). *Karyawan Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik*. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3613>. UKP. Vol. 2 No. 3.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Hasibuan, M. S. (2003 rev. a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, Tri. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Semarang*. Jurnal. IAIN SALATIGA.
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Syaiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara