

PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA

Prayekti, Godrikus S. Patas

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: yekti_feust@yahoo.co.id

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol10No3.pp123-129>

ABSTRACT

Performance as the results of work functions or activities of a person or group in an organization within a certain period of time at KSP Credit Union Dharma Prima Kita. This study aims to partially determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on employee performance. The subjects of this study were employees of KSP Credit Union Dharma Prima Kita, with a total of 70 respondents. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression data analysis techniques and uses the SPSS for windows 25 computer program. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive effect. and significant on employee performance and simultaneously work motivation, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Motivation Intrinsic, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, Young, & Morris, 1997). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi Sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan kompleks tidak lagi

sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi.

Manusia merupakan unsur yang terpenting, karena unsur-unsur lain yang dimiliki sumber daya manusia yaitu merupakan hasil keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya, oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Siagian, 2003). Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik dimana

motivasi tertanam langsung di dalam diri seorang karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (Akbar & Noermijati, 2013). Sedangkan pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga mengacu pada instrumen yang digunakan *David Mc. Clelland*, Atkinson dan kawan-kawan (Robbins & Judge, 2008) yang telah melakukan penelitian dalam mengembangkan teori prestasi.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001), selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, lingkungan kerja juga akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang. lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas

yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, Fawzi, & Basri, 2005).

Dari faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi intrinsik, lingkungan dan disiplin kerja harus perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan Ksp credit union dharma prima kita sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja intristik, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP credit union dharma prima kita.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan yang mendasari untuk melakukan sesuatu (Suwatno & Priansa, 2011). Dari penjelasan di atas, maka variabel motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Pada penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Managerial Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Medan menunjukkan secara simulatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM (Sembiring, 2016). Sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi

positif (Dieleman, Cuong, Anh, & Martineau, 2003).

H1: Motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parah pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya (Sunyoto, 2013), misalnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP credit union dharma prima kita misalnya kebersihan, penerangan, toleransi, dan lain-lain. Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu: penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembapan di tempat kerja sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja (Sedarmayanti, 2001).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu memengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai dari dalam diri yang

memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai et al., 2005). Motivasi karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumberdaya manusia yang terjadi dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Sofyandi, 2008). Sedangkan definisi lain tentang lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parah pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya (Sunyoto, 2013),

Oleh karena itu dengan adanya karyawan yang mempunyai motivasi Intrinsik kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan, lingkungan kerja yang rewan serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif pada aktivitas kinerja perusahaan. Motivasi intrinsik, lingkungan Kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Hipotesis: Motivasi kerja intrinsik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Variabel

Variabel kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parah pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan pada Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita.

HASIL & PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS. Meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), dilanjutkan dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan dan diakhiri dengan uji koefisien determinasi.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2011). Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah valid. Begitu juga dengan nilai cronbach's alpha yang sudah lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen masing-masing sebesar 0.822, 0.806 dan 0.798 yang berarti lebih besar dari 0.10 begitu juga dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1.217, 1.241, dan 1.252 yang berarti lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

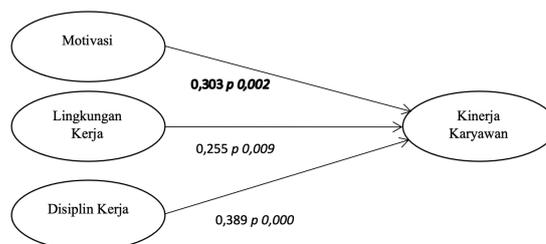
Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan

diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau data bersifat homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, hubungan secara parsial menggunakan uji statistik t sedangkan secara simultan menggunakan uji statistik F. Berikut dapat disajikan hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS.



Gambar 1. Path Analisis

Tabel 1. Hasil Uji Statistik t

	Pengaruh Parsial	Nilai Koefisien	T hitung	Sig.
1	Motivasi Kerja → Kinerja	0,303	3,225	0,002
2	Lingkungan Kerja → Kinerja	0,255	2,686	0,009
3	Disiplin Kerja → Kinerja	0,389	4,076	0,000

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti

Tabel 2. Hasil Uji Statistik F

	Pengaruh Simultan	F hitung	Sig.
1	Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja → Kinerja	23,898	0,000
Koefisien Determinasi (R-Square) = 0,521			

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,303 dengan t_{hitung} sebesar $3,225 > 1,667$ dan nilai signifikansi 0,002. Oleh karena $0,002 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betram Tan (2007), Al-Musadieq (2018), Marcy Rita *et al.* (2018), Cetin, F (2018), dan Abira Reizer *et al.* (2019) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,255 dengan t_{hitung} sebesar $2,686 > 1,667$ dan nilai signifikansi 0,009. Oleh karena $0,009 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosumarto *et al.* (2017), Heny Sidanti (2015), Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, (2012) yang menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,389 dengan t_{hitung} sebesar $4,076 > 1,667$ dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, (2012), Wawan Prahiawan, Nopiyana Simbolon (2014) yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H4) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $23,898 > 2,74$ dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Li, Yang, Lin, & Xu, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N., & Noermijati. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2), 1–20.
- Cascio, W. F., Young, C. E., & Morris, J. R. (1997). Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major U.S. Corporations. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1175–1189. <https://doi.org/10.5465/256931>
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-1-10>

- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Li, C.-R., Yang, Y., Lin, C.-J., & Xu, Y. (2020). The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations. *Personnel Review*, 49(9), 2073–2091. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0171>
- Rivai, V., Fawzi, A., & Basri, M. (2005). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, R. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Managerial Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i1.67>
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.