

MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PT. TELKOM AKSES SINGARAJA

K. Y. Adityanti¹, N. M. Ary Widiastini²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: yuliadityanti17@gmail.com, ary.widiastini@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Rancangan penelitian adalah kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja yang berjumlah 40 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, pencatatan dokumen, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hipotesis penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation and work environment both simultaneously and partially on employee performance. The study design is quantitative causal. The population in this study were all employees of the PTTA Singaraja provisioning technique section, amounting to 40 employees. Data collection methods used are interviews, document recording, and questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The hypotheses of this study are Motivation has a positive and significant effect on the performance of PTTA Singaraja's provisioning techniques. The work environment has a positive and significant effect on the performance of the employees of PTTA Singaraja provisioning techniques. Motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of the employees of PTTA Singaraja provisioning techniques.

Keywords: motivation, work environment, performance

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan perusahaannya agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut agar meningkatkan kinerja secara optimal sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting di dalam perusahaan agar tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting, agar karyawan memiliki prestasi kerja dan kinerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada kondisi saat ini internet sebagai salah satu kebutuhan pokok masyarakat, hal tersebut disebabkan oleh banyaknya masyarakat menggunakan internet sebagai alat komunikasi untuk berinteraksi dan bersosialisasi. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap komunikasi maka penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia semakin banyak, perusahaan harus mampu bersaing untuk mencapai visi dan misi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan yang bergerak khususnya di bidang pelayanan harus mampu mengelola SDM dengan profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya keseimbangan dapat mencapai perkembangan perusahaan secara produktif.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja belum memenuhi standar sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan, bahwa pemasangan dan pemeliharaan wifi sebagian besar belum mencapai target pemasangan yang dilakukan perbulannya. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan dipandang rendah sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja diketahui belum tercapainya target dalam pemasangan dan pemeliharaan wifi karena, kurangnya kerjasama dalam tim serta sering terjadinya konflik antar tim kerja. Setiap tim kerja terdiri dari dua karyawan (senior dan junior) dalam melakukan pemasangan dan pemeliharaan wifi. Umumnya karyawan junior lebih dominan melakukan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan senior. Hal ini menyebabkan seringnya timbul konflik yang mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam pemasangan dan pemeliharaan wifi sehingga kinerja karyawan dipandang rendah.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, Jika kinerja karyawan baik, maka dapat

memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar nilai perusahaan yang telah disepakati. Untuk mencapai kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori Kasmir (2016) yang mengemukakan motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja baik dari perilaku ataupun hasil kerja.

Karyawan merupakan aset berharga yang berperan penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Demi untuk tercapainya tujuan perusahaan maka karyawan membutuhkan motivasi agar karyawan merasa semangat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan dan mengarahkan seseorang baik secara fisik maupun non fisik agar karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Bangun (2012), motivasi adalah proses agar tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga harus adanya proses gerakan ataupun dorongan agar seseorang mau berbuat sesuatu. Seseorang akan bertindak jika terdapat suatu alasan untuk dicapai. Hal ini didukung oleh penelitian Bryan (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja dapat dilihat dari rendahnya inisiatif karyawan karena keterbatasan kebebasan berpendapat mengenai penentuan tempat pemasangan ataupun pemeliharaan wifi ke konsumen yang mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam pemasangan atau pemeliharaan wifi. Pemberian motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, selain itu kurangnya sifat saling menghargai antar karyawan yang menyebabkan seringnya terjadi konflik yang terjadi yang mengakibatkan kurangnya rasa aman karyawan dalam bekerja terutama lingkungan kerja yang terbilang ekstrim tanpa adanya kerjasama antar tim.

Motivasi karyawan dalam implementasinya juga akan mampu menjadi stimulus bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kondisi lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan jika lingkungan kerja karyawan tidak sesuai maka akan menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2004) lingkungan kerja adalah suasana kerja atau situasi kerja karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam upaya menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian Nevin Utama (2015) yang menyatakan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidaknyamanannya lingkungan kerja pada bagian teknik provisioning PTTA Singaraja dilihat dari minimnya fasilitas kerja yang tersedia dibandingkan dengan jumlah fasilitas yang seharusnya disediakan untuk menunjang kinerja karyawan. Pelayanan yang diberikan

kepada konsumen terkesan lambat karena fasilitas kerja yang kurang memadai, disamping itu tempat kerja yang terbilang ekstrim, berisiko tinggi dan dalam melakukan pekerjaannya kurang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang keselamatan selain itu, Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh ketidak tercapainya kinerja karyawan juga disebabkan karena seringnya terjadi konflik dalam tim kerja yang mengakibatkan suasana kerja yang kurang harmonis sehingga karyawan merasa kurang semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Mengingat betapa pentingnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka dalam penelitian ini akan menganalisis lebih jauh bagaimana “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja”

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut: Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja?, Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja?, Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja.

2. Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal yaitu bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah dari merumuskan masalah, melakukan kajian pustaka, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, dan menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu Motivasi Kerja, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu lingkungan kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan simpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung obyek yang akan diteliti (Sudarsono, 2006). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. bersumber dari karyawan, yaitu data pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau intitusi tertentu (Sudarsono, 2006). Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari sumber kedua yang diperoleh dari Kepala Divisi, yaitu berupa data tentang jumlah karyawan, dan data pemasangan dan pemeliharaan wifi, serta data inventaris barang dan perlengkapan Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan instrument pengumpulan yang dimana kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

3. Hasil dan Pembahasan

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2009) menyatakan uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner Motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	p_{value}	(α)	Ket
Motivasi (X_1)	1	0,777	0,304	0,000	0,05	Valid
	2	0,744	0,304	0,000	0,05	Valid
	3	0,776	0,304	0,000	0,05	Valid
	4	0,690	0,304	0,000	0,05	Valid
	5	0,701	0,304	0,000	0,05	Valid
	6	0,804	0,304	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1	0,708	0,304	0,000	0,05	Valid
	2	0,785	0,304	0,000	0,05	Valid
	3	0,719	0,304	0,000	0,05	Valid
	4	0,744	0,304	0,000	0,05	Valid
	5	0,659	0,304	0,000	0,05	Valid
	6	0,665	0,304	0,000	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	1	0,599	0,304	0,000	0,05	Valid
	2	0,575	0,304	0,000	0,05	Valid
	3	0,538	0,304	0,000	0,05	Valid
	4	0,674	0,304	0,000	0,05	Valid
	5	0,646	0,304	0,000	0,05	Valid
	6	0,575	0,304	0,000	0,05	Valid
	7	0,553	0,304	0,000	0,05	Valid
	8	0,437	0,304	0,005	0,05	Valid

Hasil validitas variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item termasuk dalam kategori valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan $p\text{-Value} < \alpha$ (α).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator acak maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009). Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* $> 0,60$. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 24 for Windows*. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

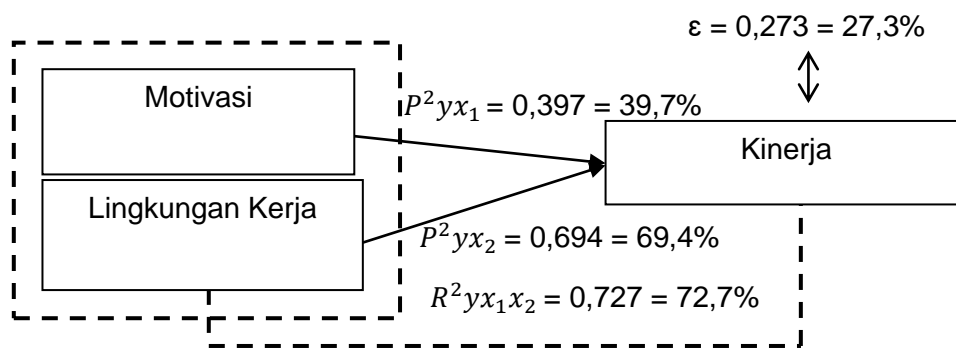
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,805	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item yang valid pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PT Telkom Akses Singaraja. Hal tersebut ditunjukkan dengan $p\text{-value}$ $R_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar sumbangan pengaruh secara bersama-sama dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,727. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 27,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,397 dan besar sumbangan pengaruh adalah 37,7% dengan $p\text{-value}$ $P_{yx_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi yang diberikan dalam perusahaan tersebut tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,694 dan besa sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 69,4% dengan $p\text{-value}$ $P_{yx_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja yang diberikan nyaman, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.



Keterangan : \longrightarrow : Pengaruh Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh Simultan
 \longleftarrow : Pengaruh Variabel Lain

Gambar 1. Struktur hubungan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada bagan diatas dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel antara lain $R_{yx_1x_2}$ menunjukkan ada hubungan simultan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,853 atau 85,3%. $R^2_{yx_1x_2}$ menunjukkan besar sumbangan pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 72,7%. P_{yx_1} menunjukkan ada hubungan parsial dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,630 atau 63,0%. $P^2_{yx_1}$ Menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh secara parsial dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,7%. P_{yx_2} menunjukkan ada hubungan parsial dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,833 atau 83,3%. Menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69,4%. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis koefisien beta sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -6,218 + 0,413 X_1 + 0,794 X_2$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi yang dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda adalah Konstanta sebesar -6,218, artinya bahwa apabila motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar -6,218. Nilai koefisien motivasi (β_1) sebesar 0,413 berarti bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi (X_1) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,413 dengan asumsi bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_2) nilainya tetap. Nilai koefisien lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,794 berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja (X_2) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,794, dengan asumsi bahwa variabel bebas motivasi (X_1) nilainya tetap.

Tabel 1. Uji T (Uji Parsial) coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	-2.627	.012
Motivasi	4.891	.000
Lingkungan Kerja	9.156	.000

Hubungan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil nilai T sebesar 4.891 untuk variabel motivasi dengan taraf signifikan atau $P\text{-Value}$ $0,000 < \text{Alpha} (\alpha) 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil nilai T sebesar 9.156 untuk variabel lingkungan kerja dengan taraf signifikan atau $P\text{-Value}$ $0,000 < \text{Alpha} (\alpha) 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^b

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	376.967	2	188.484	48.882	.000 ^a
Residual	142.668	37	3.856		
Total	519.635	39			

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

b. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda pada Tabel 4 maka diperoleh nilai F hitung sebesar 48.882 dengan signifikansi atau $P\text{-Value}$ $0,000 < \text{Alpha} (\alpha) 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian teknik provisioning PTTA Singaraja.

Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh secara positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi dapat digunakan sebagai rangsangan dari luar dengan dasar untuk memenuhi kebutuhannya atas tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Nevin (2015) dan Bryan (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Pada bagian teknik provisioning PTTA Singaraja kinerja karyawan masih tergolong rendah, dilihat dari kenyataan dilapangan motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan belum maksimal sehingga tidak tercapainya kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja.

Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Hasil ini didukung oleh pendapat Wibowo (2007) bahwa motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Selain pendapat diatas temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanto (2015) bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada bagian teknik provisioning PTTA Singaraja kinerja karyawan masih tergolong rendah, akibat kurangnya motivasi yang diberikan atasan yang menyebabkan rendahnya inisiatif karyawan. Kurangnya pemberian kesempatan kepada karyawan untuk tetap berkembang melalui pemberian kewenangan atas penentuan jalur pemasangan dan pemeliharaan wifi. Selain itu rendahnya rasa saling menghargai antar karyawan menyebabkan terjadinya konflik setiap tim, hal ini akan menurunkan rasa nyaman dan

keamanan karyawan dalam bekerja. Motivasi diberikan sebagai suatu usaha atau tindakan agar menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja. Menurut Tohardi (2002) lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ummi (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan lingkungan kerja bagian teknik PTTA Singaraja masih tergolong rendah dikarenakan masih minimnya fasilitas kerja yang tersedia dibandingkan dengan jumlah fasilitas yang seharusnya disediakan untuk menunjang kinerja karyawan selain itu tidak tercapainya kinerja karyawan juga disebabkan oleh seringnya terjadi konflik dalam tim kerja yang mengakibatkan suasana kerja yang kurang harmonis sehingga karyawan merasa kurang semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Simpulan dan saran

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja yang berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja yang menyatakan semakin nyaman lingkungan kerja pada suatu perusahaan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik provisioning PTTA Singaraja.

Saran bagi perusahaan PTTA Singaraja khususnya di bagian teknik provisioning sangat perlu ditingkatkan dalam pemberian motivasi antar karyawan dengan memberikan kesempatan berpendapat dalam menentukan lokasi pemasangan wifi sesuai dengan rute yang ditempuh, selain itu diperlukannya kelengkapan alat kerja karyawan yang menyebabkan seringnya terjadi keterlambatan dalam pemasangan dan pemeliharaan wifi ke konsumen sehingga seringnya terjadi *complain* dari konsumen.

Daftar Pustaka

- Alex, Nitisemito. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fattah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George, J.M., & Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, dkk. 1996. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kaltsum, Ummi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2, Oktober 2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remajan Rosdakarya.
- Nawawi, H adari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Nitisemito., Alex, S. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan *Divisi Finance* dan *Divisi Human Resource* PT Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 3.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Simbolon, Julius. 2017. *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Lestari Nusantara*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 5. No. 2, Mei 2017, ISSN: 2338-4794
- Sudarsono. 2006. *Kamus Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilaningsih. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Jurnal "Acta Diurna"*, Vol. III. No. 4.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Utama, Nevin. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi di PT MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk Area Jakarta)*. Jurnal MIX, Vol. V, No. 3, Oktober 2015.
- Utomo, Sulisty. 2010. *Jurnal: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- Wijaya, Tanto. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Winardi, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wulan, Lucky. 2011. *Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.