



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6729-6737

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan di BMT 071 Sampit

Muhammad Andy Fajar^{1✉}, Prayekti², I Soni Kurniawan³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: m.andyfajar@icloud.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT 071 Sampit. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, mengumpulkan data dari 65 partisipan melalui kuesioner yang diberikan dengan menggunakan metode sederhana. Untuk memahami validitas, reliabilitas, asumsi, dan regresi linier data, maka digunakan SPSS sebagai olah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun fasilitas internal tidak. Secara simultan, terdapat koefisien determinasi sebesar 67,8% antara motivasi karyawan, fasilitas kerja internal, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Signifikansi motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan ditekankan dalam topik ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Fasilitas Internal, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, BMT 071 Sampit*

Abstract

The aim of this research is to examine the impact of intrinsic motivation, work environment, and facilities on employee performance at BMT 071 Sampit. This research employs a quantitative approach, gathering data from 65 respondents via a questionnaire administered using a straightforward method. SPSS is utilized for data processing to evaluate the validity, reliability, assumptions, and linear regression of the data. The findings reveal that work motivation and the work environment have a positive and significant influence on employee performance, while internal facilities do not. In addition, a coefficient of determination of 67.8% was found between employee motivation, internal work facilities, the work environment, and employee performance. The importance of motivation and the work environment in enhancing employee performance is highlighted in this research.

Keyword: *Work Motivation, Internal Facilities, Work Environment, Employee Performance, BMT 071 Sampit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dalam organisasi yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan perusahaan, didukung oleh berbagai komponen seperti motivasi kerja, fasilitas internal, dan lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2003), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif sangat krusial untuk menjamin kinerja dan efisiensi karyawan.

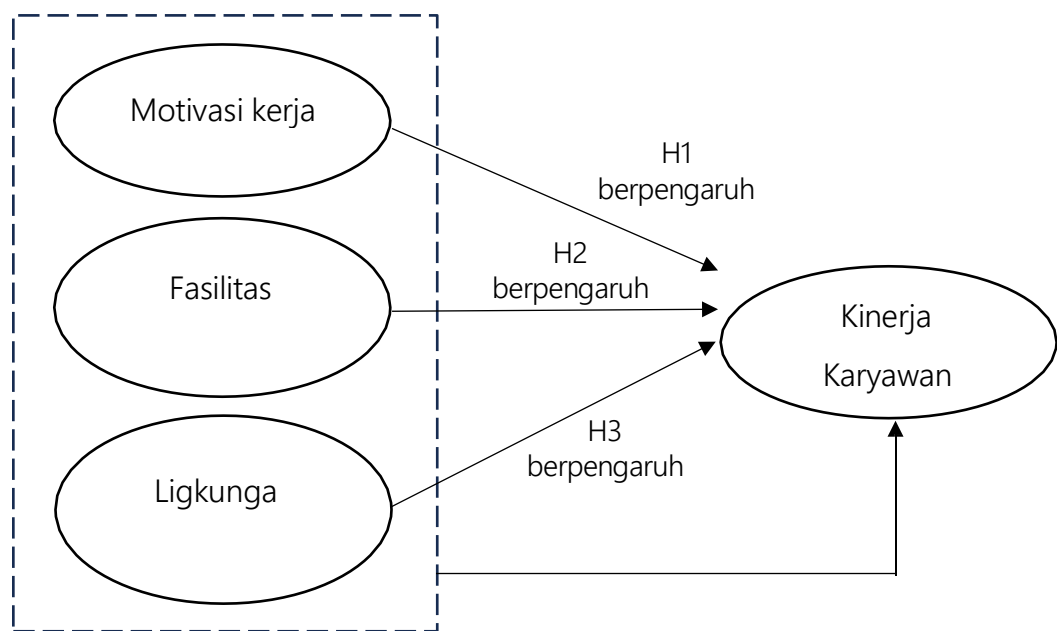
Motivasi kerja berperan krusial dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimum. (Robbins, 2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan prosedur yang memengaruhi semangat, arah, dan ketahanan seseorang dalam meraih tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki dorongan tinggi cenderung lebih fokus, kreatif, dan efisien dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, fasilitas internal juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja, perlengkapan kantor, dan fasilitas sosial, dapat mendukung efisiensi kerja dan mengurangi hambatan operasional. Penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi et al., 2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut (Khoiriyah, 2009), lingkungan kerja yang mendukung mencakup pencahayaan yang cukup, suhu yang seimbang, ruang yang memadai, dan

suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya memengaruhi kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BMT 071 Sampit sebagai lembaga keuangan syariah memiliki peran strategis dalam mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat. Peran karyawan adalah elemen krusial demi mencapai targetnya. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengeksplorasi signifikansi motivasi karyawan, fasilitas internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT 071 Sampit..



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang diterapkan untuk menguji hipotesis melalui analisis data statistik. Jumlah karyawan BMT 071 Sampit sebanyak 65 orang. Sampel diambil menggunakan teknik acak yang disebut konsensus, di mana semua partisipan dianggap bagian dari sampel penelitian. Teknik ini dipilih mengingat populasi yang terbatas sehingga memungkinkan untuk mengambil keseluruhan sebagai sampel. Indikator dalam penelitian ini di ambil dan dikembangkan dari motivasi kerja (Bahri & Nisa, 2017), fasilitas internal (Sitompul, 2018), lingkungan kerja (Khoiriyah, 2009), dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

	<i>Frequency</i>	<i>Present</i>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	42
Perempuan	38	58
Total	65	100
Usia		
25-35 tahun	45	69
36-45 tahun	13	20
46-55 tahun	7	11
Total	65	100
Masa Kerja		
Kurang dari 2 tahun	37	57
2-5 tahun	16	25
6-8 tahun	12	18
Total	65	100
Pendidikan Terakhir		
SLTA/Sederajat	31	48
Diploma	19	29
S1	15	23
Total	65	100

Diketahui persentase responden perempuan adalah 58%, lebih besar dari responden laki-laki yang hanya 42%. Umur responden Sebagian besar 25-35 tahun sebesar 69%, 36-45 tahun sebesar 20%, dan untuk usia 46-55 tahun sebesar 11%. Untuk periode kerja di bawah 2 tahun sebanyak 57%, 2-8 tahun sebanyak 43%. Dan Pendidikan terakhir responden jenjang SLTA/Sederajat sebanyak 48%, Diploma sebanyak 29% dan Sarjana 23%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)	R Hitung	Fasilitas Internal (X2)	R Hitung	Lingkungan Kerja (X3)	R Hitung	Kinerja Karyawan (Y)	R Hitung
X1.1 X1.2	0,30,779	X2.1 X2.2	0,30,795	X3.1 X3.2	0,30,810	Y1.1 Y1.2 Y1.3	0,40,809
X1.4 X1.5	0,593	X2.4 X2.5	0,858	X3.4 X3.5	0,809	Y1.5	0,888
	0,644		0,806		0,889	Y1.6	0,817
	0,890		0,835		0,779		0,629
	0,787		0,675		0,701		0,658
							0,764
<i>Alpa</i>	0,799		0,851		0,855		0,852
<i>Cronbac h's</i>							

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai korelasi item-total r hitung melebihi r tabel (0,244), yang mengindikasikan validitas. Nilai alpha Cronbach > 0,60 menunjukkan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12400672
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.067
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3, Distribusi normal ditunjukkan oleh nilai asimtotik sig 0,200 > 0,05 untuk pengaruh motivasi karyawan, fasilitas internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja di tempat kerja.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasiserja	.581	1.721
	fasilitasinternal	.365	2.741
	lingkungankerja	.386	2.590

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel 4, tidak terdapat gejala multikolonieritas karena nilai toleransi di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.527	2.485		-1.017	.313
	motivasiserja	.256	.139	.298	1.837	.071
	fasilitasinternal	.035	.156	.046	.222	.825
	lingkungankerja	-.171	.128	-.266	-1.336	.187

a. Dependent Variable: LN_RES

Dari tabel 5, Dapat dibuktikan bahwa penerimaan heteroskedastisitas memiliki tingkat signifikansi variabel minimal 0,05. Ini berarti bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Data

Tabel 6. Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.015	2.601		2.313	.024
	motivasiserja	.600	.146	.456	4.123	.000
	fasilitasinternal	-.243	.164	-.208	-1.486	.142
	lingkungankerja	.549	.134	.556	4.092	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Tabel 7. Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.824	3	125.275	26.467	.000 ^b
	Residual	288.730	61	4.733		
	Total	664.554	64			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, motivasikerja, fasilitasinternal

Berdasarkan tabel 7 diperoleh bahwa motivasi kerja karyawan, fasilitas internal, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.544	2.176

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, motivasikerja, fasilitasinternal

Hasil pembahasan determinasi (R^2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan, fasilitas internal, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 54,3% varians kinerja, sedangkan variabel lain hanya mampu menjelaskan 45,7% varians kinerja. Hal ini membuktikan bahwa variabel penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada Hipotesis 1 disebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian. Motivasi kerja seseorang merupakan suatu dorongan yang mendorongnya untuk bertindak dan bersungguh-sungguh dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut (Robbins, 2008), prosedur yang memengaruhi semangat, arah, dan ketahanan seseorang dalam meraih tujuan tertentu. Motivasi kerja dibagi menjadi 2 macam: intrinsik dan ekstrinsik. Berbeda dengan motivasi intrinsik yang timbul dari dalam diri seseorang (misalnya, kemauan untuk bekerja dengan baik), motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor di luar individu (misalnya, rasa kewajiban atau tujuan). (Hasibuan, 2012) menambahkan bahwa motivasi yang tinggi dapat memperkuat produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis 2 yaitu fasilitas Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas internal adalah peralatan dan infrastruktur yang disuplai perusahaan untuk menunjang kegiatan kerja karyawan. Menurut (Sitompul, 2018), fasilitas internal yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Fasilitas ini meningkatkan efisiensi tempat kerja, menyediakan kondisi kerja yang nyaman, dan

menyediakan layanan perawatan kesehatan. Fasilitas yang memadai dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Sari & Prasetyo, 2019) menunjukkan bahwa fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis 3 lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Khoiriyah (2009), lingkungan kerja yang sehat meliputi pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan ruang gerak yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. (Danim, 1995) menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan erat dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa nyaman ketika bekerja cenderung lebih produktif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian BMT 071 Sampit dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pekerja di BMT 071 Sampit positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi motivasi kerja, maka kualitas pekerja juga akan berpengaruh. Fasilitas internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan tidak dapat mendongkrak produktivitas. Jelaskan bahwa kualitas dan pemanfaatan fasilitas internal harus dimaksimalkan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Lingkungan kerja konseptual, seperti: Penerangan, suhu, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Danim, S. (1995). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khoiriyah, L. (2009). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence Of Work Facilities On Employee Performance At The Regional Financial Management Agency Secretariat Section Of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35–44.

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R., & Prasetyo, Y. (2019). Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 45–56.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.