

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI EMPAL GENTONG H. APUD TENGAH TANI CIREBON

Sitta Nurhajjah¹, Andwina Firmani², Kholilah Azkiyah Asyfia³

^{1,2,3} Universitas Catur Insan Cendekia

sitta.nurhajjah@cic.ac.id¹, andwina.firmani.mb.20@cic.ac.id², kholilah.azkiyah.mi.20@cic.ac.id³

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. Selain itu, SDM juga menjadi faktor yang mempengaruhi. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Penelitian ini dilakukan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sampling dengan sampel penelitian berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Sebaiknya pihak Empal Gentong H. Apud Tengahtani Cirebon lebih meningkatkan segala aspek dalam perusahaan sehingga kinerja manajerial dalam perusahaan akan lebih efektif dan efisien dalam setiap menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources (HR) is a very important factor that cannot even be separated from an organization. In addition, HR is also an influencing factor. So it can be said that a company can develop very rapidly if it has many competent human resources in their fields, on the other hand if the human resources working in a company are not qualified then the development of the company will also be hampered. Factors that can affect employee performance are the work environment and work motivation. The purpose and objective of this study was to determine the effect of work motivation and environment on employee performance at Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. This research was conducted at Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. The data collection method used is the sampling method with the research sample totaling 45 people. The analytical method used is multiple regression. The results of the study found that all variables Motivation, Work Environment had a positive and significant effect on the managerial performance variable. We recommend that Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon further improve all aspects of the company so that managerial performance within the company will be more effective and efficient in carrying out each task and responsibility within the company.

Keyword: Motivation, Work Environment, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. Selain itu, SDM juga menjadi faktor yang mempengaruhi. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Motivasi bisa berarti sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Handoko, 2000).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan yang kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja (Sutrisno, 2009)

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hamzah, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

Rumah makan H. Apud terdapat beberapa cabang gerai yang di kenal masyarakat Cirebon. Pada penelitian H. Apud ini, kami hanya memfokuskan gerai utama dari 3 cabang gerai empal gentong H. Apud yang berada di Jl.Ir.H.Juanda No. 24, Battedbat Kec. Tengahtani, Cirebon, Jawa Barat 45153. Upaya peningkatan motivasi kerja di H. Apud yang memadai mendorong meningkatnya produktivitas sumberdaya manusia seperti pemenuhan kebutuhan yang baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dsb.). Dalam pemberian (Hasibuan & Bahri, 2018)upah gaji sesuai dengan jam kerja, jaminan kesehatan yang berupa BPJS dan bonus. H. Apud selalu memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu karena menurut H. Apud sendiri itu bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Empal gentong H. Apud memiliki lingkungan kerja yang baik karena Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut dan Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dengan rekan kerja yang baik, kerjasama yang kompak sehingga membentuk lingkungan kerja yang baik.

Empal gentong H. Apud adalah salah satu rumah makan yang melakukan penelitian kinerja, gunanya untuk meminimalisir kesalahan ketika kegiatan operasional berlangsung sehingga pekerjaan yang di alkukan karyawan juga maksimal. Rumah makan Emapl gentong H. Apud memiliki karyawan yang cekatan,

terampil dan mumpuni dalam melakukan pekerjaan karena detail dan ketatnya proses seleksi yg dilakukan perusahaan sehingga memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan fenomena di atas, kami penulis ingin mengkaji lebih dalam lagi tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Empal Gentong H. Apud Cirebon.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka-angka dan diolah komputer menggunakan program SPSS. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori dan hipotesis untuk membantu analisa data dan pembuktian hipotesis, dengan memberikan hasil berupa angka-angka yang numerik (Sugiyono,2008). Alat analisis menggunakan SPSS. Uji pada penelitian ini adalah validitas, reliabilitas. Kemudian lanjut dengan perumusan regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, lalu uji hipotesis (Nurhajjah et al., 2022).

2.1. Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Empal Gentong H.Apud Tengah Tani Cirebon.Responden penelitian adalah karyawan Empal Gentong H.Apud Tengah Tani Cirebon.

2.2. Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

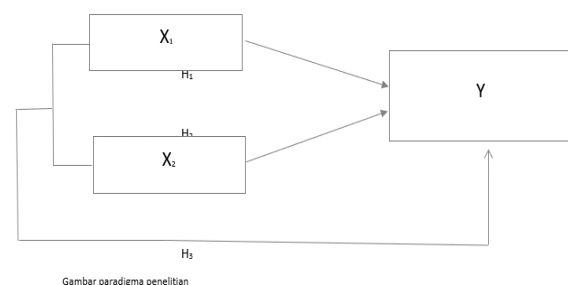
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yaitu Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon sebanyak 45 orang. Besaran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2010:104) menyebutkan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Empal Gentong H.Apud Tengah Tani Cirebon. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi

tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit obervasi disebut teknik sensus.

2.3. Jenis Dan Sumber data

Jenis dan sumber data ini adalah data primer yang di peroleh langsung dari respondent penelitian melalui kuisioner di lapangan

2.4. Paradigma Penelitian Dan Hipotesis



Gambar paradigma penelitian

Gambar 2. Paradigma Penelitian

2.4.1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut gambar 2.

Keterangan:

- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja karyawan
- H₁ = Pengaruh (X₁) Terhadap Y
- H₂ = Pengaruh (X₂) Terhadap Y
- H₃ = Pengaruh (X₁) Dan (X₂) Terhadap Y

2.4.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Empal Gentong H. Apud Cirebon

H₂ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Empal Gentong H. Apud Cirebon

H₃ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Empal Gentong H. Apud Cirebon

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji yang pada dasarnya menerangkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual untuk menerangkan variasi variabel independent (Imam Ghozali, 2007):

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

No	R Tabel	R Hitung	Hasil
1.	0,2483	0,534	Valid
2.	0,2483	0,579	Valid
3.	0,2483	0,656	Valid
4.	0,2483	0,566	Valid
5.	0,2483	0,613	Valid
6.	0,2483	0,385	Valid
7.	0,2483	0,654	Valid
8.	0,2483	0,618	Valid
9.	0,2483	0,629	Valid
10.	0,2483	0,586	Valid
11.	0,2483	0,591	Valid
12.	0,2483	0,702	Valid
13.	0,2483	0,778	Valid
14.	0,2483	0,808	Valid
15.	0,2483	0,819	Valid
16.	0,2483	0,806	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel 3.1 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > r table pada signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

semua item dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan dalam instrument penelitian.

3.2. Uji Reliability

Tabel 3.2. Hasil Reliability

Variabel	Alpha Chronbach	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,645	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,610	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Uji Reliabel menunjukkan jika nilai Alpha Cronbach variabel X₁, X₂, dan Y > dari nilai standar yaitu 0,60 sehingga variabel X₁, X₂, dan Y reliabel .

3.3. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) merupakan suatu uji hipotesis yang menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

Tabel 3.3. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,404	2,658		-,152	,880
	TOTAL_X1	,320	,107	,415	3,000	,005
	TOTAL_X2	,386	,167	,321	2,320	,025

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

3.4. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-

sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 3.4. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,413	2	21,707	14,077	,000 ^a
	Residual	63,223	41	1,542		
	Total	106,636	43			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel output “ANOVA” di atas di ketahui bahwa nilai signifikansi (sign) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena sign 0,000 < 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat di simpulkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan

kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,327	1,247

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Gambar 3.1. Output SPSS

Berdasarkan tabel uotput SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,353. Nilai R Square 0,353 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu, 0,594 x

0,594 = 0,353. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,353 atau sama dengan 35,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 35,3\% = 64,7\%$) dipengaruhi oleh variabel

Secara Simultan motivasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengujian simultan (F), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Karena kualitas merupakan strategi dimana perusahaan yang ingin bertahan dalam dunia usaha persaingan yang ketat ini, dan juga harus mempunyai kinerja manajerial yang baik untuk biasa mencapai tujuan dari perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat di ambil kesimpulan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain lihat ada kontribusi positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon, maka di sarankan kepada pihak manajerial yang ada yang ada di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon agar lebih memperhatikan motivasi kerja agar kinerja para karyawan meningkat, selain itu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para karyawan akan membuat mereka merasa nyaman di lingkungan kerjanya.

lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gardjito Dkk (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Karmand Mitra Andalan Surabaya Volume 13 No. 1*
- [2] Hamzah, B. Uno. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukuran*. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Bumi Aksara
- [3] Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [4] Hasibuan, Siti Maisarah Dkk. (2018) *Pengaruh Kepemimpina Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Volume 1 No. 1*
- [5] Imam Ghozali. (2007). *Aplikasi Analisis Multivari-Ate dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [6] Laiya Dkk (2018) *Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado Volume 6 No. 4 (2568-2667)*
- [7] Nurhajjah, S., Riana Dewi, I., & Nur Annisamala, Y. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Shopee Di Kalangan Mahasiswa Kota Cirebon*. *Jurnal BONANZA*, 2(2), 28–38.
- [8] Sugiyono. (2008). *Statistika Untuk Penelitian Bandung*: Alfabeta
- [9] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana Media Group