

Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dea Pransiska*

Institut Budi Utomo Nasional Majalengka, Indonesia

Ade Sobariah Hasanah

Institut Budi Utomo Nasional Majalengka, Indonesia

Gilang Bhirawa Noraga

Institut Budi Utomo Nasional Majalengka, Indonesia

***Corresponding Author:** deapransiska@gmail.com

Article History

Received 2023-12-07

Accepted 2024-01-01

Keywords

Motivasi

Work environment

Employee performance

Abstract

Human resources (HR) play a crucial role in organizational performance. This research highlights the importance of HR management in achieving company goals through employee motivation and a conducive work environment. A quantitative descriptive research method utilizing surveys, observations, and interviews was conducted on 38 employees. The research findings indicate variations in the levels of employee motivation, work environment, and performance. A strong correlation was identified between employee motivation, work environment, and performance, supported by correlation and regression analysis. Verificative analysis confirms a positive and significant relationship between employee motivation, work environment, and performance, with a coefficient of determination indicating that 89% of employee performance is influenced by motivation and the work environment. This study contributes to HR management by emphasizing the need to consider motivation and the work environment in enhancing employee performance to achieve organizational goals. In conclusion, this research reinforces the significant correlation between employee motivation, work environment, and performance at UD. Jaya Laksana Snack in Jatitujuh, Majalengka. The company needs to pay attention to both factors to enhance employee performance in a holistic manner.

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam kinerja organisasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam mencapai tujuan perusahaan melalui motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan angket, observasi, dan wawancara dilakukan pada 38 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variasi tingkat motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Korelasi kuat teridentifikasi antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, ditopang oleh analisis korelasi dan regresi. Analisis verifikatif menegaskan hubungan positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 89% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen SDM dengan menekankan perlunya mempertimbangkan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kesimpulannya, penelitian ini memperkuat korelasi yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Majalengka. Perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara holistik.

Kata Kunci

Motivasi

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

Copyright © 2024 by Author(s). This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam dinamika keberlangsungan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran serta dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012: 10), manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta regulasi tenaga kerja dengan tujuan agar efektif dan efisien, sekaligus membantu mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara lebih holistik. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia ini, perhatian khusus dari pihak manajemen terhadap isu-isu kemanusiaan di dalam perusahaan menjadi sebuah keharusan. Perusahaan perlu memiliki staf yang berdisiplin tinggi, memiliki keterampilan yang relevan, pengalaman yang mapan, dan riwayat prestasi yang baik. Namun, bukan hanya itu, sumber daya manusia perusahaan juga haruslah memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan yang berkualitas. Meskipun teknologi terus berkembang dan informasi semakin mudah diakses, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Dalam konteks perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan memegang peran sentral dalam mengendalikan semua aktivitas di perusahaan, sementara perusahaan berharap akan kinerja yang memuaskan dari karyawan-karyawannya. Pertumbuhan dan kemajuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja individu-individu ini. Apabila kinerja karyawan berjalan baik atau memuaskan, maka dampak positifnya juga akan dirasakan oleh perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, pertumbuhan ekonomi yang pesat, dan perubahan dalam paradigma pendidikan, para pelaku ekonomi memiliki kemampuan untuk memengaruhi arah tujuan suatu organisasi di masa depan. Salah satu upaya untuk menghadapi tantangan eksternal ini adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas yang diperlukan. Karena peran pentingnya sumber daya manusia dalam struktur organisasi, pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas pendukung menjadi imperatif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sendiri adalah suatu proses yang melibatkan seluruh elemen sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk unsur pimpinan dan tenaga kerja, sesuai dengan yang diutarakan oleh Wibowo (2014: 70).

Salah satu fokus utama perusahaan adalah bagaimana mereka dapat memelihara dan mengelola motivasi pegawai agar selalu terfokus pada tujuan perusahaan. Mempertahankan motivasi karyawan memiliki peran penting karena motivasi menjadi faktor pendorong setiap individu untuk bertindak dan berinisiatif. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Wibowo (2014: 322) menggambarkan motivasi sebagai suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini memfokuskan pada keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja. Griffin (2003: 38) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, menurut Wursanto (2005: 301), motivasi merupakan dorongan internal, keinginan, dan energi yang mendorong individu untuk bertindak. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkomitmen dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Tantangan dalam memotivasi karyawan terletak pada variasi kebutuhan, harapan, dan dorongan yang berbeda di antara individu-individu tersebut. Dengan memahami dan mengatasi permasalahan motivasi ini, manajemen dapat mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang cocok mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat memicu semangat kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2001), faktor lingkungan kerja meliputi aspek fisik perusahaan seperti pencahayaan, suhu udara, serta fasilitas yang mempengaruhi suasana dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sementara itu, Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti deskripsi jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi semangat kerja dan akhirnya berpengaruh pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, sebaliknya, mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kondisi yang mendukung, aman, dan memberi rasa nyaman. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif, karena hal ini akan membuat karyawan merasa betah, senang, dan termotivasi untuk menjalankan tugas mereka. Dari kepuasan kerja yang terbangun di lingkungan tersebut, kinerja karyawan juga akan meningkat, membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya.

UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka adalah perusahaan yang bergerak di sektor makanan ringan/snack, yang didirikan pada tahun 2000. Perusahaan ini berlokasi di Blok Bojong Gunem Desa Pasindangan Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Menurut pimpinan UD. Jaya Laksana Snack, perusahaan ini memiliki nilai-nilai dasar dan keyakinan yang menjadi budaya kerja serta pedoman bagi karyawan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka. Data grafik menunjukkan bahwa jumlah karyawan UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Majalengka mengalami penurunan pada tahun 2020, namun terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Penelitian ini mengangkat permasalahan kinerja di mana para karyawan tampaknya belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Permasalahan lainnya yang berkaitan erat dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, terlihat dari fasilitas yang kurang mendukung di ruang kerja serta pengawasan yang masih terbilang rendah dari pihak pimpinan. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang akhirnya berdampak pada keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Majalengka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014) menggambarkan penelitian kuantitatif sebagai suatu pendekatan yang berpijak pada filsafat positivisme, digunakan untuk menginvestigasi pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, melakukan analisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi di UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka kurang dari 100

orang, yakni 38 karyawan, maka dilakukan pengambilan sampel secara penuh atau keseluruhan dari populasi yang ada.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data terdiri dari angket (kuesioner), pengamatan, dan wawancara. Angket (kuesioner) merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian, yaitu pimpinan dan karyawan UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka. Pengamatan dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mengamati aktivitas yang terjadi dalam lingkungan kerja di UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka. Selain itu, wawancara dilakukan secara langsung dengan objek penelitian yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti, khususnya dengan karyawan UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh Kabupaten Majalengka.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis korelasi, koefisien determinasi, dan Analisis Regresi Linear Berganda menjadi bagian dari teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan, dan kinerja karyawan UD. Jaya Laksana Snack Jatitujuh

1. Motivasi kerja

Peneliti telah melakukan penelitian secara langsung menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner/ angket yang disebar kepada 38 responden. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan peneliti terkait motivasi disajikan di tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Motivasi

No	No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Penerimaan kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan	138	190	72.63
2	Rasa aman dalam bekerja	142	190	74.74
3	Rasa nyaman dalam bekerja	150	190	78.95
4	Fasilitas di tempat kerja	161	190	84.74
5	Jaminan sosial di tempat kerja	171	190	90
6	Inisiatif dalam melakukan pekerjaan	158	190	83.16
7	Tepat waktu dalam bekerja	144	190	75.79
8	Absensi tinggi dalam bekerja	148	190	77.90
9	Memotivasi karyawan lain	147	190	77.37
10	Mendapat pujian terhadap hasil kerja yang baik	143	190	75.26
11	Mendapat hukuman terhadap hasil kerja yang kurang baik	171	190	90
Jumlah		1673	2090	80.05

Tabel 1 menggambarkan rekapitulasi jumlah skor jawaban terkait dengan variabel motivasi dari berbagai aspek yang dipersepsikan oleh responden. Terdapat sejumlah 11 item yang dievaluasi dalam hal motivasi. Dalam tabel tersebut, skor aktual merujuk pada hasil yang diperoleh dari penilaian faktual responden, sedangkan skor ideal mengacu pada skor maksimal yang mungkin dicapai dalam setiap item penilaian. Persentase yang tertera pada tabel ini menunjukkan seberapa jauh skor aktual mendekati skor ideal dalam setiap item penilaian motivasi.

Berdasarkan analisis pada Tabel 1, terlihat bahwa beberapa aspek motivasi dinilai cukup baik. Aspek jaminan sosial di tempat kerja, mendapat hukuman terhadap hasil kerja yang kurang baik, rasa nyaman dalam bekerja, fasilitas di tempat kerja, dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan menunjukkan skor yang mendekati atau bahkan melampaui skor ideal dengan persentase di atas 80%. Ini menandakan bahwa responden cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap aspek-aspek tersebut.

Namun, terdapat beberapa aspek motivasi yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Penerimaan kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan, rasa aman dalam bekerja, tepat waktu dalam bekerja, absensi tinggi dalam bekerja, memotivasi karyawan lain, serta mendapat pujian terhadap hasil kerja yang baik memiliki persentase di bawah 80%. Ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam hal ini guna meningkatkan tingkat motivasi pada aspek-aspek yang disebutkan.

Secara keseluruhan, jumlah skor aktual dari seluruh item evaluasi motivasi adalah 1673 dari skor ideal 2090. Hal ini menghasilkan persentase total motivasi sebesar 80.05%. Interpretasi dari angka ini adalah bahwa secara keseluruhan, tingkat motivasi responden cenderung mencapai skor sekitar 80% dari skor ideal yang dapat dicapai dalam berbagai aspek yang dievaluasi. Namun, terdapat ruang untuk perbaikan di beberapa aspek tertentu guna meningkatkan tingkat motivasi secara keseluruhan.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No	No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Keamanan di tempat kerja	144	190	75.79
2	Kebersihan di tempat kerja	145	190	76.32
3	Kenyamanan di tempat kerja	139	190	36.58
4	Peralatan yang lengkap di tempat kerja	138	190	36.32
5	bersosialisasi antar sesama rekan kerja	148	190	38.95
Jumlah		714	950	75.16

Tabel 2 menampilkan rekapitulasi jumlah skor jawaban terkait dengan variabel lingkungan kerja dari berbagai aspek yang dipersepsikan oleh responden. Tabel ini berisi evaluasi terhadap lima item yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Skor aktual merupakan hasil penilaian faktual responden terhadap masing-masing item, sedangkan skor ideal mencerminkan skor maksimal yang dapat dicapai dalam setiap item penilaian. Persentase yang tercantum dalam tabel menggambarkan sejauh mana skor aktual mendekati skor ideal dalam setiap item penilaian lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis pada Tabel 2, dapat diamati bahwa beberapa aspek lingkungan kerja dinilai cukup baik, seperti keamanan di tempat kerja dan kebersihan di tempat kerja dengan persentase di atas 75%. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap keamanan dan kebersihan di lingkungan kerja.

Namun, terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang menunjukkan penilaian yang rendah. Kenyamanan di tempat kerja, peralatan yang lengkap di tempat kerja, dan bersosialisasi antar sesama rekan kerja memiliki persentase yang jauh di bawah skor ideal, yaitu di bawah 40%. Hal ini menandakan bahwa responden memiliki persepsi yang kurang memuaskan terkait dengan aspek-aspek tersebut dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, jumlah skor aktual dari seluruh item evaluasi lingkungan kerja adalah 714 dari skor ideal 950. Ini menghasilkan persentase total lingkungan kerja sebesar 75.16%. Interpretasi dari angka ini adalah bahwa secara keseluruhan, responden memiliki persepsi yang relatif positif terkait dengan lingkungan kerja, namun terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Terampil dan kreatif dalam bekerja	149	190	78.42
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan	143	190	75.26
3	Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	142	190	74.74
4	Mampu bekerja sesuai target yang ditentukan	145	190	76.32
5	Mampu melakukan pekerjaan secara tepat waktu	145	190	76.32
6	Mampu memaksimalkan pekerjaan	138	190	72.63
7	Penggunaan bahan baku dan teknologi secara efektif	142	190	74.74
8	Mampu menjalankan fungsi kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	149	190	78.42
9	Menyelesaikan pekerjaan secara loyalitas	159	190	83.69
10	menyelesaikan pekerjaan secara tanggung jawab	171	190	90
Jumlah		1483	1900	78.05

Tabel 3 menggambarkan rekapitulasi jumlah skor jawaban terkait dengan variabel kinerja karyawan, yang mencakup evaluasi dari sepuluh aspek yang dipersepsikan oleh responden terhadap kinerja mereka.

Skor aktual merujuk pada hasil penilaian faktual responden terhadap masing-masing aspek, sementara skor ideal mengacu pada skor maksimal yang dapat dicapai dalam setiap aspek penilaian kinerja karyawan. Persentase yang tertera dalam tabel menunjukkan sejauh mana skor aktual mendekati skor ideal dalam masing-masing aspek evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis pada Tabel 3, sebagian besar aspek kinerja karyawan dinilai relatif baik oleh responden. Aspek-aspek seperti menyelesaikan pekerjaan secara loyalitas, menyelesaikan pekerjaan secara tanggung jawab, dan mampu menjalankan fungsi kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, mendapat persentase di atas 78%, bahkan mencapai 90% pada beberapa aspek. Ini menandakan bahwa responden memiliki persepsi positif terkait dengan aspek-aspek ini dalam kinerja karyawan.

Namun, terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang menunjukkan penilaian yang relatif rendah. Aspek seperti mampu memaksimalkan pekerjaan, terampil dan kreatif dalam bekerja, dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki persentase di bawah 80%, tetapi masih di atas 72%. Ini menandakan bahwa terdapat ruang untuk perbaikan guna meningkatkan kinerja pada aspek-aspek tersebut.

Secara keseluruhan, jumlah skor aktual dari seluruh item evaluasi kinerja karyawan adalah 1483 dari skor ideal 1900, menghasilkan persentase total kinerja karyawan sebesar 78.05%. Interpretasi dari

angka ini adalah bahwa secara keseluruhan, responden memiliki persepsi positif terkait dengan kinerja karyawan mereka, meskipun terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Analisis verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu ilmu pengetahuan yang ada. Analisis yang digunakan melalui analisis korelasi, regresi dan determinasi.

1. Analisis Korelasi

Dalam melakukan analisis korelasi, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi sederhana. Uji analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya suatu hubungan serta arah hubungan antara dua variabel. Hasil analisis korelasi sederhana disajikan di tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.732**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.732**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.928**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

Dari 4, diketahui nilai signifikansi untuk motivasi dengan kinerja karyawan $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* 0.928 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai signifikansi untuk lingkungan kerja dengan kinerja karyawan $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* 0.795 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Ada pun nilai signifikansi untuk motivasi dengan lingkungan kerja $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dengan lingkungan kerja. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* 0.732 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi berganda yang bertujuan untuk menguji tiga variabel penelitian yaitu, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji analisis korelasi berganda disajikan di tabel 5.

Tabel 5. Hasil analisis korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.943 ^a	.890	.884	1.867578	.890	141.828	2	35	.000

Dari data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai R atau korelasi berganda pada penelitian ini adalah 0.943 menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif juga berarti hubungan variabel searah.

2. Analisis Regresi

Dalam melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel independen dengan dependen yang digunakan untuk memprediksi suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Untuk hasil analisis regresi linear sederhana motivasi terhadap kinerja karyawan disajikan di tabel 6.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.135	1.736		.654	.517
	Motivasi	.841	.056	.928	14.954	.000

Berdasarkan tabel 6, diperoleh persamaan regresi sederhana untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $y = 1.135 + 0.841 x$ yang artinya jika motivasi nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 1.135. Apabila terjadi kenaikan motivasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 0.841.

Selanjutnya untuk analisis regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan di tabel 7.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.082	2.418		3.343	.002
	Lingkungan Kerja	1.490	.189	.795	7.868	.000

Berdasarkan data tabel 7, diketahui persamaan regresi sederhana yaitu untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $y = 8.082 + 1.490 x$ yang artinya jika lingkungan kerja nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 8.082. Apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 1.490.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan di tabel 8.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	1.589		.211	.834
	Motivasi	.676	.075	.746	9.065	.000
	Lingkungan Kerja	.467	.154	.249	3.031	.005

Berdasarkan tabel 8, diperoleh persamaan regresi berganda untuk motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $y = 0.336 + 0.676 x_1 + 0.467 x_2$ yang artinya jika motivasi dan lingkungan kerja adalah nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 0.336. Apabila lingkungan kerja nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,067. Apabila motivasi nilainya tetap dan lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,467.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh Koefisien Determinasi (KD) = $0,746 \times 0,928 \times 100\% = 69,2\%$. Hasil tersebut menunjukkan kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 69,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Untuk kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh Koefisien Determinasi (KD) = $0,249 \times 0,795 \times 100\% = 19,8\%$. Hasil tersebut menunjukkan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 19,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Ada pun koefisien determinasi motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan disajikan di tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.884	1.867578

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa pengaruh secara bersama yang diberikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.89 atau 89%, sedangkan sebanyak 0.11 atau 11% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Untuk melihat adakah pengaruh dari variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil perhitungan uji t secara parsial disajikan di tabel 10.

Tabel 10. Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.336	1.589		.211
	Motivasi	.676	.075	.746	9.065
	Lingkungan Kerja	.467	.154	.249	3.031

Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai t_{hitung} untuk motivasi adalah sebesar 9.065. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan $\alpha 0,05$ dan $df=(n-k-1)$ $df=(38-2-1)=35$ untuk pengujian 1 pihak diperoleh nilai t_{tabel} 1.689. Karena nilai t_{hitung} (9.065) lebih besar dari nilai t_{tabel}

(1.689) dan berada di daerah penolakan H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Laksana *Snack* Jatitujuh Majalengka.

Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah sebesar 3.031. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan α 0,05 dan $df=(n-k-1)$ $df=(38-2-1)=35$ untuk pengujian 1 pihak diperoleh nilai t_{tabel} 1.689. Karena nilai t_{hitung} (3.031) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.689) dan berada di daerah penolakan H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Laksana *Snack* Jatitujuh Majalengka.

Untuk menguji kebermaknaan pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maka dilakukan pengujian hipotesis secara simultan (F). hasil perhitungan Pengujian secara simultan (F) disajikan di tabel 11.

Tabel 11. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.352	2	494.676	141.828	.000 ^b
	Residual	122.075	35	3.488		
	Total	1111.426	37			

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 141.828. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Untuk mencari F_{tabel} yaitu $df_1 = \text{Jumlah variabel}-1$ $(3-1) = 2$. $df_2=n-k-1$ $(38-2-1)=35$ dengan nilai F_{tabel} nya pada $\alpha=0,05$. Maka nilai F_{tabel} nya adalah 3,27. Dari nilai-nilai di atas diketahui nilai F_{hitung} (141.828) > F_{tabel} (3,27), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Laksana *Snack* Jatitujuh Majalengka.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan seluruh responden atas variabel motivasi diperoleh 80.05% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai motivasi dinyatakan baik menurut responden. Motivasi kerja yang baik menurut responden merupakan timbal balik dari perusahaan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan. Motivasi kerja merupakan bentuk aktualisasi diri dalam kegiatan bekerja sehingga kinerja karyawan yang baik dapat dicapai. Dengan kata lain, dengan adanya motivasi kerja yang baik akan membantu karyawan untuk lebih rajin dalam bekerja dan sebaliknya apabila tidak ada motivasi yang baik, maka karyawan akan malas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan menurun. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Fahmi (2012) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan seluruh responden atas variabel lingkungan kerja diperoleh 75.16% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dinyatakan baik menurut responden. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perkembangan dalam segi teknologi produksi. Ketersediaan fasilitas kerja akan mendorong dan memotivasi karyawan dalam kegiatan bekerja sehingga kinerja karyawan yang baik dapat tercapai. Ketersediaan fasilitas yang lengkap akan membantu kegiatan bekerja dengan lancar dan efektif. Selain itu juga, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan seluruh responden atas variabel kinerja karyawan diperoleh 78.05% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan dinyatakan baik menurut responden. Kinerja yang baik adalah yang mampu bekerja secara tepat waktu, kreatif, bekerja sesuai target. Karyawan pada perusahaan UD. Jaya Laksana snack Jatitujuh Majalengka ini selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini didapatkan nilai *Pearson Correlation* 0.928 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Kemudian untuk persamaan regresi didapatkan yaitu $y = a + bx$ untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $y = 1.135 + 0.841 x$ yang artinya jika motivasi nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 1.135. Apabila terjadi kenaikan motivasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 0.841. Kemudian koefisien determinasi menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 69,2% Untuk uji t bahwa variabel harga nilai $t_{hitung} 9.065 > 2.028 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Oki Agustina (2019) bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini didapatkan nilai *Pearson Correlation* 0,795 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian untuk persamaan regresi didapatkan yaitu $y = a + bx$ untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $y = 8.082 + 1.490 x$ yang artinya jika lingkungan kerja nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 8.082 apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 1.490 Kemudian koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 19,8% Untuk uji t bahwa variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} 3.031 > 2.028 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Syahrul Alamsyah (2017) bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai R atau korelasi berganda pada penelitian ini adalah 0.943 menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif juga berarti hubungan variabel searah. persamaan regresi berganda yaitu $y = a + bx_1 + bx_2$ untuk motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $y = 0.336 + 0.676 x_1 + 0.467 x_2$ yang artinya jika motivasi dan lingkungan kerja adalah nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 0.336. Apabila terjadi kenaikan motivasi 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 0.676 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.467 dan demikian sebaliknya. Untuk koefisien determinasi dapat disimpulkan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0.89%. Sisanya 0.11% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lain-lain. Dan terakhir untuk uji F diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 141.828. Karena nilai $F_{hitung} 141.828 > F_{tabel} 3.27$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Jaya Laksana Snack Jatitujuh Majalengka. Diperlukan tindakan untuk meningkatkan aspek motivasi dan lingkungan kerja guna memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan kepada perusahaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Nusa Media.
- Ahyari (1989). *Manajemen Produksi Perencanaan*. Yogyakarta : Barnes, Ralph M.
- Alex, S. Nitisemo (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghali Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suhartini (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Augusty Ferdinand (2006). *Metode penelitian manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Azwar (2007). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Byars and Rue (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sutrisno. Jakarta : Prenada Media Group.
- Cusway, Barry (1994). *Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media.
- Danang, Sunyoto (2013). *Metode Penelitian*. Bandung : PT Refika.
- Djarwanto & Pangestu (2007). *Statistika Induktif*. Yogyakarta : BPFE.
- Edy Sutrisno (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fahmi (2012). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- Firmansyah (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- George, J. M & Gareth R. Jones (2002). *Organizational Behaviour*.
- Ghozali Imam (2005). *Aplikasi analisis multivare dengan SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gisbon (1996). *Perilaku Struktur*. Terjemahan Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo (2008). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Griffin, Jill (2003). *Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta : penerbitan Erlangga.
- Hasibuan Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Priansa, D.J.
- Hasibuan Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hubeis, Musa & Mukhamad Najib (2014). *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta.
- Husaini, Usman (2010). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*.
- Ishak Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.

- Ivanchevich, John (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- J. Supratno (1997). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- M. Maruf Abdullah (2013). *Manajemen Berbasis Syariah*. Jakarta : Aswajja Pressindo.
- Malangmuhammad Nafi' Atqiya (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad*
- Mangkunegara (2016). *Perencanaan dan Pembangunan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Refika Aditama.
- Mulyana (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar*.
- Narimawati (2012). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta : Penerbit Genesis.
- Nitisemo (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oki A gustina (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPS Kota Makassar*. Makassar, Sulawesi Selatan.
- Pariata Westra (1975). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghali Indonesia
- Prawihardjo, Sarwono (2005). *Manajemen Produktifitas*. Jakarta : Gramedia.
- Prawirosentono & Suyadi (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*.
- Rivai Veithzal & Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Terjemahan Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta : Erlangga.
- Santoso (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah & Mardalena (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sastrianegara, M Fais. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schuler, P.J Dowling, J.P Smart and V.L Huber (1992). *Human Reseource Management in Australia*. Sydney : Harper Educational.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar maju.
- Sihombing S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Singgih Santoso (2011). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Stoner (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Priyono. Jakarta : Zifatama Publisher.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman (2003). *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.
- Syahrul A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa*.
- Tanto Wijaya (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Wether, William B. & Keith Davis (1996). *Human Resource and Personal Management*. Edisi Kelima. New York : MC Graw-Hill.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta : Rajawali pers.
- Wursanto (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.