



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di Resto Ayam Goreng Nelonso Kota Malang)

Oleh:

Noormansyah*)

Budi Wahono)**

Khalikussabir*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Email:Noormansyahh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso Kota Malang, dengan jumlah populasi sebanyak 88 responden, Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Di tinjau dari hasil penelitian, maka dapat di rangkum beberapa saran di antaranya:

- 1) Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya karyawan, komitmen karyawan dan lain-lain
- 2) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian
- 3) Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

ABSTRACT

This study collected data through a questionnaire with a quantitative approach. The population in this study were employees of the Nelongso Fried Chicken Resto Malang, with a population of 88 respondents, collecting data using a questionnaire. The objectives of this study are: 1) To find out how the simultaneous influence of motivation and work environment on employee performance 2) To find out and analyze the effect of motivation on employee performance 3) To determine and analyze the influence of the work environment on employee performance. In a review of the research results, some suggestions can be summarized including: 1) In the next research it is expected to be able

to add other variables not examined in this study such as communication variables, leadership style, employee culture, employee commitment and others 2) It is hoped that further researchers can expand the research location 3) It is expected that further researchers will use other research methods such as interviews and observations so as to improve the quality of the data that has been obtained.

Latar Belakang

Setiap organisasi di haruskan untuk meningkatkan dalam pengoperasionalan sumber daya manusia dan bagaimana mengoperasikan sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi dan perusahaan sumberdaya manusia sangat di utamakan. Aset utama suatu perusahaan merupakan sumber daya manusia dan mempunyai peran penting di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali siklus suatu perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang bagus akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Kinerja merupakan hasil upaya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Simamora, 2002:21).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Resto Ayam goreng nelongso Kota malang)”

Rumusan Masalah

dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.
- Bisa di harapkan penelitian ini digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.
- Bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk terus meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan karyawan untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Gitosudarmo (2010) dalam Mangkunegara (2012:111) menyatakan “motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan.

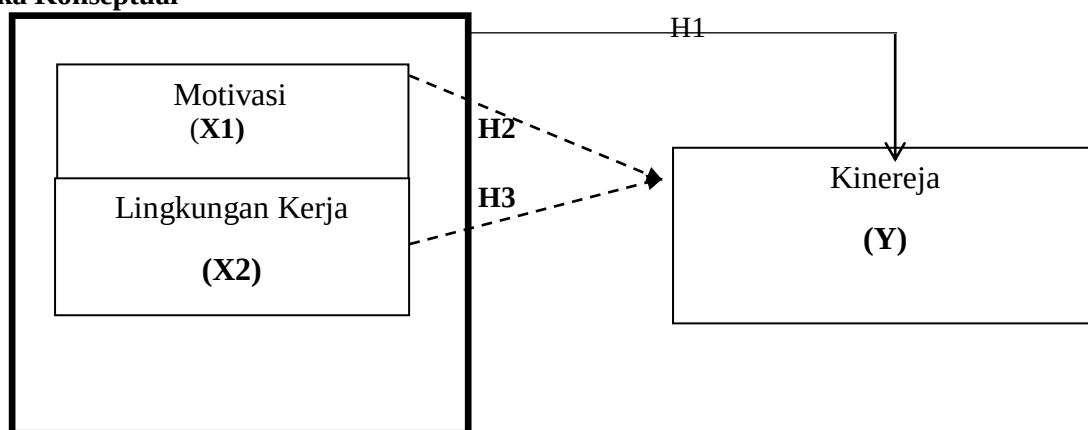
Lingkungan Kerja

Sarwono (2005:12) yang menetapkan bahwa “lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri, (2005:14) Kinerja adalah suatu fase keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu di dalam melaksanakan pekerjaan di banding dengan berbagai kemungkinan ,seperti standar hasil kerja , sasaran atau target atau kriteria yang telah di tetapkan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

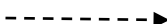
Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Keterangan :

Simultan : 

Parsial : 

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan di Resto ayam goreng nelongso kota Malang. dengan total populasi sebanyak 88 responden dalam penelitian ini peneliti menggunakan aksidental sampling. Sugiyono(2014:85)

Definisi dan Operasional variabel Penelitian

a. Motivasi (X1)

Pengertian motivasi yaitu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu Indikator motivasi yaitu:

Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus, dan sebagainya)

- 1) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- 2) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 3) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

a. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah semua prasarana dan sarana yang ada di sekitarnya dimana seseorang bekerja sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terlihat baik secara langsung maupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektifitas.
- 5) Kemandirian.
- 6) Komitmen.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang di gunakan adalah data sekunder dan data primer”

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif ini untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Peneliti dalam hal ini menggunakan media kuesioner (angket).

Uji Instrumen

Pengujian validitas diterapkan dengan memakai nilai *kaiser* MSA yang disyaratkan agar data yang terkumpul dapat tepat dilakukan analisis faktor dengan nilai sebesar 0,5 (Suliyanto, 2011).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Gozali, 2006).

Uji Normalitas

Ghozali, (2011:110). “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoloniteras

Nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 ” (Ghozali, 2011:105).

b. Uji Heterokedastisitas

Ghozali, (2006:105) “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1: Koefisien regresi untuk variabel X1

b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2

X1 : Variabel faktor motivasi

X2 : Variabel faktor lingkungan kerja

e : Standard error (tingkat kesalahan)

Uji Hipotesis

Metode pengujianpada hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t, dan simultan menggunakan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pada pengujian validitas di lakukan dengan memakai nilai *kaiser mayer measure of sampling adequacy* (MSA) yang disyaratkan supaya data yang terkumpul dapat tepat dilakukan analisis dengan nilai sebesar 0,5 (Suliyanto, 2011)

Hasil Uji Reliabilitas

penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Gozali, 2006) pada hasil uji reliabilitas

Uji Normalitas

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	Y
N		88	88	88
Normal Parameters ^a	Mean	13.9432	13.8409	13.9205
	Std. Deviation	1.99054	1.61805	2.13467
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.143	.122
	Positive	.116	.130	.122
	Negative	-.134	-.143	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.337	1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084	.056	.149

a. Test distribution is Normal.

bahwa diperoleh nilai K-S 1.258 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,084 untuk nilai variabel motivasi (X1), nilai sebesar K-S 1,337 dengan nilai signifikan K-S 0,056 untuk nilai variabel lingkungan kerja (X2), nilai K-S sebesar 1,140 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,149 untuk nilai variabel kinerja karyawan (Y) . Pada kesempatan variabel tersebut terdapat nilai signifikansi > 0,05 yang menunjukkan bahwa pada variabel berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Tabel 4.12
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.296	1.201		-1.079	.283		

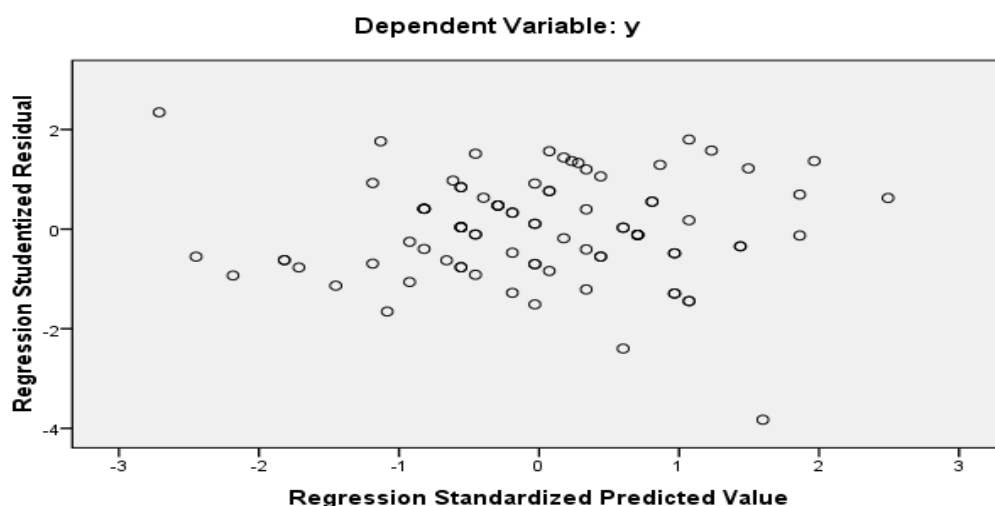
x1	.458	.084	.427	5.444	.000	.644	1.553
x2	.638	.104	.483	6.159	.000	.644	1.553

a. Dependent Variable: y

variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,553 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,644. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,553 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,644, sehingga variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10

2. Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dengan penyebaran data diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dalam penelitian tersebut tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis F

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	262.765	2	131.382	83.540	.000 ^a
	Residual	133.679	85	1.573		
	Total	396.443	87			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari hasil uji F didapatkan hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis t

Tabel 4.15
3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.296	1.201		-1.079	.283		
x1	.458	.084	.427	5.444	.000	.644	1.553
x2	.638	.104	.483	6.159	.000	.644	1.553

a. Dependent Variable: y

1. motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,444 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima Variabel

2. lingkungan kerja
 lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 6,159 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat dua variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan lingkungan kerja

1. penelitian ini hanya bisa digunakan oleh karyawan di Resto Ayam Goreng nelongso. Maka hasil Penelitian di khususkan pada kawasan tersebut
2. Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di olah hanya di landasi dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Di tinjau dari hasil penelitian, maka dapat di rangkum beberapa saran seperti berikut:

1. Dalam penelitian ke depan nya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel gaya kepemimpinan, budaya karyawan, komitmen karyawan dan lainnya
2. Diharapkan peneliti mampu memperluas lokasi dalam penelitian kedepanya.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Bernardin, H.J dan Russel J.E.A. (1993). *Human Resource Management*. Singapore : Mc Graw Hill, Inc
- Buhler, Patricia. (2004). *Alfa Teach Yourself: Management Skill in 24 Hours*. Jakarta: Prenada Media.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public performance & management review*, 31(2), 241-274.
- Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland.
- Husnan, H. S. *Manajemen Personal* (1990). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga



- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia. Ghalia Indonesia*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7).
- Prasetyo, Rony (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santrock. J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga
- Sarwoto, R, (1991). *D. D. O. D. & Manajemen*, Ghanila Indonesia.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vo11 (2): 10-23.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis* Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. *Tesis* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.



Prasetyo, Rony (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.

Wirawan, Ardityo, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *EJurnal Manajemen Universitas Pasundan*.

Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266. Sugiyono. (2005). *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABETA

Noormansyah*) Adalah alumni FEB Unisma

Budi Wahono) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Khalikussabir*) Adalah Doen Tetap FEB Unisma**