

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

Oleh:

Sopiyah¹

Wisya Salshabila²

Margarince Dengi Walu³

Yulianto⁴

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten (15417).

Korespondensi Penulis: sofiahs064@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee The study was conducted to determine the influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT Fastfood Indonesia. The quantitative approach method was used in analyzing the variables and data collection was carried out partially and simultaneously in order to obtain data that was in accordance with the needs and research. Then the sample determination was carried out according to the needs and criteria that had been set by the researcher. In terms of samples using saturated sampling totaling 14 data from respondents and 25 data from the results of analysis using multiple linear regression, the aim was to be able to test the influence of work, both positive and negative, on performance and the environment that was a factor in increasing performance. With the presence of both variables simultaneously, performance can experience increased motivation by providing incentives and attention to the work environment in order to get comfort and create good employee performance. With this study, it is expected to be a reference for companies to be able to improve the aspects that influence it. So that good employee performance is*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

created and has an influence on better company productivity also because of the comfort and motivation to work better for the company.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance..*

Abstrak. Penelitian dilakukan agar dapat diketahuinya pengaruh yang diberikan dari motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT Fastfood Indonesia. Metode pendekatan kuantitatif digunakan dalam melakukan analisis terhadap variabel dan dilakukan pengumpulan data secara parsial dan simultan agar mendapatkan data yang selaras dengan kebutuhan dan penelitian. Kemudian dilakukannya penetapan sampel sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam hal adanya sampel menggunakan sampling jenuh berjumlah 14 data dari responden dan 25 data hasil dari analisis dengan menggunakan regresi linier berganda tujuannya agar dapat dilakukannya pengujian berkaitan dengan pengaruh kerja baik positif atau negatif pada kinerja serta lingkungan yang menjadi faktor penambah kinerja. Dengan adanya kedua variabel secara simultan dapat membuat kinerja mengalami peningkatan motivasi dengan memberikan insentif dan perhatian pada lingkungan kerja agar mendapatkan kenyamanan serta terciptanya kinerja karyawan yang baik. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah acuan bagi perusahaan agar dapat memperbaiki aspek yang berpengaruh tersebut. Sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik dan memberikan pengaruh pada produktivitas perusahaan yang lebih baik juga karena adanya kenyamanan dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk perusahaan.

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

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis, persaingan usaha antara perusahaan menjadi suatu hal yang biasa dan pasti selalu ada. Setiap perusahaan selalu berlomba-lomba agar menjadi perusahaan yang terbaik dan lebih baik hingga mencapai puncak yang mereka targetkan. Persaingan yang dipengaruhi akibat globalisasi yang memberikan dampak menjadikan pasar sebagai tempat untuk bersaing bagi semua perusahaan. Dengan adanya persaingan tersebut, menjadi pembuktian pencapaian setiap perusahaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dibutuhkan karena setiap perusahaan memiliki daya saing dan keunggulan masing-masing yang dapat lebih dari perusahaan lainnya atau di bawah perusahaan lain.

Keunggulan tersebutlah yang menjadi salah satu penentu pertahanan yang dimiliki perusahaan di dunia bisnis.

Banyak hal yang menjadi penentu agar perusahaan dapat bersaing dengan baik, salah satunya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja menjadi salah satu elemen penting yang berkontribusi pada perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan telah memiliki kemampuan yang dapat mengembangkan perusahaan. PT Fastfood Indonesia yang bertempat di Jakarta merupakan perusahaan waralaba makanan siap saji telah berdiri sejak tahun 1978 didirikan oleh Gelael Group sebagai pihak utama waralaba KFC di Indonesia. Salah satu alasan yang menjadikan perusahaan tersebut tetap bertahan dan bersaing di pasaran hingga saat ini karena memiliki tenaga kerja dengan berkapabilitas yang sangat kompeten sehingga dapat melakukan produktivitas dengan efisien dan efektif. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk senantiasa berperan untuk menjalankan fungsi sosial secara internal maupun eksternal tujuannya agar dapat tercapainya kesejahteraan bekerja karena pekerja memberikan pengaruh pada produktivitas perusahaan. Dalam melakukan persaingan, perusahaan tentu wajib memiliki keunggulan secara kompetitif yang tentu sulit untuk dilakukan peniruan dan hanya pekerja disanalah yang dapat melakukan hal tersebut dari perilaku mereka yang produktif, inovatif, dan kreatif menjadi sebuah semangat dan kelayakan yang diberikan kepada perusahaan.

Agar mendapatkan pekerja dengan pemenuhan kriteria di atas, perlu dilakukannya strategi dalam membuat suatu konsep dan teknik pada pembentukan manajemen tenaga kerja yang baik melalui perilaku dan motivasi yang dimiliki pekerja serta lingkungan yang menjadi faktor pendukung terbentuknya kriteria tersebut. Tujuannya agar terbentuk kinerja karyawan yang sangat baik akibat dari adanya motivasi dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku produktivitas tersebut.

Dengan adanya motivasi membuat seseorang akan terdorong dalam melakukan sesuatu. Motivasi yang dimiliki pekerja pada organisasi mungkin tergolong sederhana tetapi dapat menjadi suatu permasalahan yang cukup kompleks akibat manusia dapat dengan mudah terpengaruh oleh segala hal dan disesuaikan dengan keinginan yang dimiliki olehnya. Permasalahan berkaitan dengan motivasi kerja menjadi permasalahan yang cukup eksplisit karena menjadi suatu penentu suatu hal akan menjadi berarti atau tidak karena tidak semua orang memiliki kepentingan yang sama antar satu sama lain.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

Pekerja yang telah termotivasi akan sekuat tenaga dan semaksimal mungkin mewujudkan target yang diinginkan oleh perusahaan sehingga produktivitas mereka menjadi efektif dan efisien.

Setiap kebutuhan yang dimiliki menjadi unsur yang dipengaruhi oleh keadaan secara internal menyebabkan hasil tersebut menjadi menarik. Kebutuhan yang tercipta atau muncul terkadang sulit untuk dipenuhi sehingga terciptanya suatu tantangan yang dapat merangsang individu untuk bekerja lebih *extra*, agar dapat terpenuhi dengan baik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis menjadi sumber yang menginspirasi pekerja untuk menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Dengan sifat lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat, membuat dibutuhkan pekerja yang sangat mudah beradaptasi terhadap perubahan di dalam organisasi. Individu memberikan persepsi bahwa lingkungan kerja menjadi situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi sifat dan perilaku pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pembentukan sikap dan cara pandang para pekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, pembentuk rasa percaya diri dan semangat yang dimiliki oleh pekerja untuk senantiasa berkontribusi pada organisasi. Adanya sistem yang dinamis membuat lingkungan kerja dengan mudah terpengaruh oleh faktor internal atau eksternal pada organisasi. Lingkungan kerja menjadi penentu dampak yang akan diberikan baik positif atau negatif yang dapat menjadi pendukung keberhasilan organisasi terhadap target dan tujuan yang ingin dicapai atau justru menjadi penghambat untuk mencapai tujuan.

Salah satu contoh yang dapat diambil adalah PT Fastfood Indonesia, adanya kerjasama di setiap pekerja baik divisi yang berbeda atau sama, terkadang ternilai kurang optimal karena adanya beban kerja yang selalu dipindahkan dari satu pekerja ke pekerja lainnya, sehingga pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dengan baik. Adanya ketidakharmonisan memberikan potensi terjadinya produktivitas yang buruk. Agar dapat mencegah dan menyelesaikan permasalahan tersebut perlu dilakukannya pembentukan motivasi agar memberikan semangat kerja yang lebih meningkat bagi pekerja. Motivasi yang diberikan secara tepat menjadi pembangkit gairah setiap pekerja agar dapat menjadi lebih produktif, sehingga kinerja sesuai dengan harapan dari organisasi.

Rumusan Masalah.

1. Apakah masing-masing motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Memberikan hasil analisis dan pemahaman berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja pada kinerja pekerja di PT. Fastfood Indonesia
2. Memberikan hasil analisis dan pemahaman berkaitan dengan pengaruh lingkungan pada kinerja pekerja di PT Fastfood Indonesia

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian meningkatkan pemahaman bagi penulis berkaitan dengan variabel yang dapat memberikan pengaruh pada keputusan konsumen dalam membeli.

2. Bagi PT. Fastood Indonesia

Penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan, khususnya meningkatkan kinerja penjualan dengan memperhatikan variabel seperti harga dan inovasi yang akan diproduksi.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam penambahan wawasan dibidang manajemen.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67), berpendapat kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas dari pekerja saat melakukannya tugas sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab yang dimiliki olehnya. Dengan demikian, kualitas yang dimiliki oleh pekerja sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan para pekerja. Adanya kemampuan serta keterampilan sebenarnya tidak cukup efektif apabila pemahaman berkaitan dengan pekerjaan tidak sesuai dan tidak ada (Hersey and Blandchard : 1993: 98). Menurut Gibson and In Vancevich (1994:64), terdapat setidaknya tiga faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan, yakni lingkungan,

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

motivasi, dan cara berpikir. Sehingga produktivitas yang baik dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Hasibuan (2001:94), berpendapat kinerja pencapaian pekerja mengerjakan pekerjaan menjadi suatu landasan terbentuknya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja, dan peran serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh pekerja. Desler (2000:87), proses kinerja dilakukan secara *actual* dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan. Menurut Effendi (2002:199) terdapat faktor yang menjadi tolak ukur kinerja, yakni disiplin, pengembangan, dan produktivitas.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi dorongan bagi pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya yang muncul atas rangsangan dari luar maupun dari dalam individu. Menurut Invansevich (2010) motivasi dikombinasikan dari sikap dan nilai yang memberikan dorongan pada seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian Gaugh (1997:156), motivasi menjadi kekuatan dasar yang melakukan penggerakan seseorang untuk berperilaku. Robert (1990:21), “motif: memiliki arti tenaga pendorong yang memberikan pengaruh pada kesiapan individu untuk melakukan aktivitas. Santock (2003:312), membedakan motivasi menjadi dua, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Berasal dari dalam diri dan tidak memerlukan rangsangan eksternal karena dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, ekstrinsik sebagai respons terhadap rangsangan dari luar.

George dan Jones (2005), motivasi kerja menjadi dorongan memberikan pengaruh arah perilaku mereka dalam organisasi. Tingkat usaha yang dikeluarkan serta ketekunan yang mereka lakukan untuk menghadapi tantangan. Didunia kerja, setidaknya ada faktor internal dan eksternal yang memberikan pengaruh baik kemampuan bawaan dan lingkungan serta rekan kerja. Menurut Stoner dan Freeman (2000:13) dijelaskan bekerja artinya berkegiatan yang menjadi tugasnya dengan benar dan tercapainya hasil yang sesuai dengan tujuan. Kerja yang baik dapat terlihat dengan adanya efektivitas berupa kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sementara menurut Koontz Wihrich (2002:8) pencapaian tujuan dalam bekerja dapat dilihat dari kriteria pada produk yang telah dihasilkan seperti dalam hal penggunaan alat, metode, keterampilan, dan teknologi. Peralatan yang perlu

dilakukannya pemastian mampu untuk menjadi pendukung pemenuhan produk. Prosedur kerja yang baik dan tepat menjadi pendukung proses dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, keterampilan yang dimiliki karyawan memberikan peran dalam pemanfaatan alat serta fasilitas. Prokopenko (2004:5), berpendapat bahwa bekerja dapat mencapai tujuan dimana adanya suatu upaya yang dilakukan semaksimal mungkin agar mencapai target.

Pengertian Lingkungan Kerja

Bahwa cakupan lingkungan kerja sendiri meliputi sarana dan prasarana serta aspek sosial menjadi pendukung untuk melakukan pekerjaannya. Pekerja yang melaksanakan pekerjaannya membutuhkan lingkungan yang dapat menjadi pendukung produktivitas. Menurut Evans (2005), lingkungan kerja memberikan peluang secara luas kepada pekerja untuk memberikan kontribusi. Ivancevich (2010) menyampaikan bahwa kondisi tempat kerja, lokasi, dan karakteristik lain yang selaras merupakan cakupan dari lingkungan kerja. Sedarmayati sendiri memberikan pengelompokan pada lingkungan kerja secara fisik yang berupa berhubungan dengan pekerja dan yang memberikan pengaruh pada kondisi dalam melakukan pekerjaan. Kedua non fisik berupa harmonisasi pekerja di lingkungan.

Hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.
- H2 : Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.
- H3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang memiliki karakteristik secara sistematis, dan terstruktur secara jelas sejak tahap awal hingga dilakukannya penyusunan desain penelitian. Sugiyono (2016:11), pendekatan kuantitatif memiliki tingkat yang lebih tinggi dibanding deskriptif atau komparatif. Sehingga dengan melalui metode ini, peneliti dapat

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

mengembangkan teori yang memiliki fungsi untuk menjelaskan, memberikan prediksi untuk mengendalikan permasalahan.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Sugiyono (2022:286) berpendapat “Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan”. Lokasi penelitian di kantor PT. Fastfood Indonesia Gelael Building, 3rd Floor, Jl. Letjen. MT. Haryono Kav.7 Jakarta Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November tahun 2024 hingga telah terpenuhinya data yang dibutuhkan oleh penelitian dari awal hingga akhir.

Metode Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2022:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi seluruh karyawan PT. Fastfood Indonesia sebanyak 14 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik *Nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh (sensus) digunakan pada penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder digunakan sebagai landasan untuk mencari sumber informasi. Data primer yang diperoleh dari PT. Fastfood Indonesia berupa cakupan informasi internal milik perusahaan dimulai data pribadi hingga hal lainnya dilakukan dengan observasi dan menggunakannya kuesioner. Kemudian digunakannya data sekunder dengan merujuk pada karya ilmiah berupa jurnal, artikel, buku, dan dokumen lain yang dapat mendukung penelitian. Setelah dilakukan pengumpulan data, telaah dan menganalisis informasi yang telah dilakukan pengolahan sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis menggunakan *statistic*. Pengolahan menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk uji Validitas & Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji F, T & Koefisien Determinasi. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Correlations					
		X1.10	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.10	Pearson Correlation	1	.809 ^{**}	.072	.526	.180	-.131
	Sig. (2-tailed)		.000	.807	.054	.538	.666
	N	14	14	14	14	14	14
X1.2	Pearson Correlation	.809 ^{**}	1	.332	.819 ^{**}	.440	-.178
	Sig. (2-tailed)	.000		.247	.000	.115	.543
	N	14	14	14	14	14	14
X1.3	Pearson Correlation	.072	.332	1	.595 [*]	.663 ^{**}	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.807	.247		.025	.010	.005
	N	14	14	14	14	14	14
X1.4	Pearson Correlation	.526	.819 ^{**}	.595 [*]	1	.581 [*]	-.302
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.025		.029	.294
	N	14	14	14	14	14	14
X1.5	Pearson Correlation	.180	.440	.663 ^{**}	.581 [*]	1	.503
	Sig. (2-tailed)	.538	.115	.010	.029		.067
	N	14	14	14	14	14	14
X1.6	Pearson Correlation	-.131	.178	.708 ^{**}	.302	.503	1
	Sig. (2-tailed)	.666	.543	.005	.294	.067	
	N	14	14	14	14	14	14
X1.7	Pearson Correlation	.038	.181	.425	.183	.829 ^{**}	.775 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.897	.537	.130	.530	.016	.001
	N	14	14	14	14	14	14
X1.8	Pearson Correlation	.102	.365	.867 ^{**}	.541 [*]	.834 ^{**}	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.729	.199	.000	.046	.000	.009
	N	14	14	14	14	14	14
X1.9	Pearson Correlation	.181	.333	.677 ^{**}	.565 [*]	.905 ^{**}	.492
	Sig. (2-tailed)	.536	.244	.008	.035	.000	.074
	N	14	14	14	14	14	14
VAR00001	Pearson Correlation	.174	.458	.890 ^{**}	.577 [*]	.794 ^{**}	.743 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.552	.100	.000	.031	.001	.002
	N	14	14	14	14	14	14
VAR00002	Pearson Correlation	.347	.631 [*]	.841 ^{**}	.749 ^{**}	.876 ^{**}	.718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.225	.016	.000	.002	.000	.004
	N	14	14	14	14	14	14

		Correlations				
		X1.7	X1.8	X1.9	VAR00001	VAR00002
X1.10	Pearson Correlation	-.038	.102	.181	.174	.347
	Sig. (2-tailed)	.897	.729	.536	.552	.225
	N	14	14	14	14	14
X1.2	Pearson Correlation	.181	.365	.333	.458	.631 [*]
	Sig. (2-tailed)	.537	.199	.244	.100	.016
	N	14	14	14	14	14
X1.3	Pearson Correlation	.425	.867 ^{**}	.677 ^{**}	.890 ^{**}	.841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.130	.000	.008	.000	.000
	N	14	14	14	14	14
X1.4	Pearson Correlation	.183	.541 [*]	.565 [*]	.577 [*]	.749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.530	.046	.035	.031	.002
	N	14	14	14	14	14
X1.5	Pearson Correlation	.829 ^{**}	.834 ^{**}	.905 ^{**}	.794 ^{**}	.876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.001	.000
	N	14	14	14	14	14
X1.6	Pearson Correlation	.775 ^{**}	.666 ^{**}	.492	.743 ^{**}	.718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.074	.002	.004
	N	14	14	14	14	14
X1.7	Pearson Correlation	1	.517	.655 [*]	.708 ^{**}	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.058	.011	.005	.008
	N	14	14	14	14	14
X1.8	Pearson Correlation	.517	1	.714 ^{**}	.830 ^{**}	.873 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.058		.004	.000	.000
	N	14	14	14	14	14
X1.9	Pearson Correlation	.655 [*]	.714 ^{**}	1	.801 [*]	.845 [*]
	Sig. (2-tailed)	.011	.004		.001	.000
	N	14	14	14	14	14
VAR00001	Pearson Correlation	.798 ^{**}	.830 ^{**}	.801 [*]	1	.932 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001		.000
	N	14	14	14	14	14
VAR00002	Pearson Correlation	.678 ^{**}	.873 ^{**}	.845 [*]	.932 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	
	N	14	14	14	14	14

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

Nilai koefisien korelasi (r -hitung) setiap item dibandingkan r tabel. Apabila r -hitung melebihi r -tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka valid. Nilai r tabel untuk $n = 14$, dengan nilai sampel $(n-2) = 14-2 = 12$ adalah 0,5324. Maka Kuesioner valid dan layak digunakan .

Tabel 2. Reability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan di setiap variabel, dan hasilnya menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,777$, sehingga item pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.131	7.608
	X2	.131	7.608

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Uji multikolinearitas dilakukan agar dapat menentukan korelasi variabel independen dalam model regresi. Dilakukan dengan penggunaan nilai Variance Inflation Factor dan Tolerance Value. Berdasarkan nilai pada tabel diatas, tidak terdapat nilai lebih kecil dari 0,10. Sehingga tidak ditemukannya nilai toleransi dari lebih angka tersebut. Selain itu, nilai VIF berada dibawah angka 10. Maka, model regresi yang telag digunakan pada penelitian tidak terdapat suatu permasalahan secara multikolinearitas antar variabel independennya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.084	1.469		2.781	.018
	X1	-.155	.152	-.797	-1.021	.329
	X2	.091	.127	.555	.711	.492

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Uji Heteroskedastisitas agar diketahui variasi residual absolut sesuai dengan observasi atau tidak.

Tabel di atas yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini. Terlihat bahwa nilai tersebut lolos karena nilai variabelnya > 0,05.

Uji F, uji T dan Koefisien

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1654.398	2	827.199	62.494	.000 ^b
	Residual	145.602	11	13.237		
	Total	1800.000	13			

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t yang telah diperoleh pada tabel 8, berikut adalah keterangan yang dapat disampaikan :

- a. Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) tercatat sebesar 1.057 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ bahwa motivasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

- b. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) tercatat sebesar 1.187 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Tabel 6.

Uji T (Farsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.445	2.479		3.004	.012
	X1	-.271	.256	-.250	-1.057	.313
	X2	1.079	.215	1.187	5.020	.000

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.904	3.638

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada tabel, nilai *Adjusted R*² dalam penelitian ini adalah 0,904 (90,4%), yang mengindikasikan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mengindikasikan variasi pada variabel Tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 90,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 90,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya adalah motivasi kerja serta lingkungan kerja masing-masing memberikan pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja yang diberikan oleh pekerja pada perusahaan secara parsial. Kemudian kinerja karyawan terpengaruh secara simultan oleh keduanya. Sehingga dengan demikian keduanya memberikan pengaruh positif pada variabel..

DAFTAR REFERENSI

- Damayanti, S., & Sari, F. P. (2022). Pengaruh Model Pembelajaran Blended Learning Terhadap Keaktifan Belajar Siswa Kelas IV SD Se-Gugus Ahmad Yani Kecamatan Majenang. In Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 5, No. 2, pp. 286-292).
- Dido, H. (2015). Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan Lembaga Sosial medan Plus (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh kinerja guru bidang studi terhadap prestasi belajar siswa kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. Jurnal Dirosah Islamiyah, 3(1), 78-87.
- Novianto, A. (2016). EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA DALAM KINERJA KARYAWAN: EFEK LMX SEBAGAI MODERATOR DI PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY AND TRADING COMPANY, Tbk (Doctoral dissertation, Tesis Program Magister Management Universitas Widyatama Bandung).
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137-148.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137-148.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543.
- Putri, R., Rosmalia, D., Sihombing, P. R., Siregar, S., Suardika, I. K., Warsitasari, W. D., ... & Zahari, M. (2022). Metodologi Penelitian Sosial. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru smkn bidang keahlian bisnis dan manajemen di kota bandung. Jurnal Manajerial, 9(2), 25-34.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAST FOOD INDONESIA

- Wolff, M., Tumbuan, W. J. A., & Lintong, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Hidup, Harga, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Merek Iphone Pada Kaum Perempuan Milenial Di Kecamatan Tahuna. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 1671-1681.
- Yulianah, S. E. (2022). Metodologi Penelitian Sosial. CV Rey Media Grafika.