
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET CITRA SIANTAN
DI PONTIANAK**

Margo Pelie

email: margopelie54@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Citra Siantan di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Supermarket Citra Siantan di Pontianak dan menggunakan Teknik pengambilan sampel sensus, dimana semua karyawan dijadikan sampel karena jumlah populasi sedikit maka sampel yang digunakan sebanyak 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji F menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA KUNCI: motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting karena merupakan aset perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Perusahaan akan semakin berkembang jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Bangun (2012: 313): kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan sesuatu yang telah ditentukan. Kinerja harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan,

Dalam melaksanakan kinerja, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi adalah faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja di mana faktor ini dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan dapat mengembangkan kinerja karyawan secara bertahap dan signifikan. Dalam perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan

motivasi yang optimal sebab motivasi adalah energi pendorong yang membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Kenyamanan yang dialami karyawan dalam lingkungan kerjanya otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak membuat karyawan nyaman maka akan mengganggu dan menghambat kinerja karyawan.

Supermarket Citra Siantan Pontianak selalu mengutamakan pelayanan prima kepada konsumen agar konsumen merasa nyaman dan senang berbelanja di Supermarket tersebut. Untuk memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen, maka Supermarket Citra Siantan Pontianak perlu menyiapkan tenaga karyawan atau sumber daya manusia yang cukup dan memadai.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:72), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat empat dimensi kinerja yang dikemukakan Emron, Anwar, Komariyah (2017:193) yaitu:

- a. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga untuk terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Motivasi

Perusahaan dalam operasinya memerlukan sumber daya manusia di mana sumber daya manusia ini merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga dalam mencapai tujuannya. Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan proses perbuatan/tingkah laku yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2018). Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah yang artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, serta motivasi juga dapat berfungsi sebagai penggerak yang artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Motivasi menjadi hal yang penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:95), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Emron, Anwar, Komariyah (2017:95) terdapat indikator:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan yang paling mendasar dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan untuk disukai, yaitu kebutuhan yang diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta disukai.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill dan potensi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika Lingkungan kerja baik maka hal ini dapat memacu semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat memicu kinerja karyawan atau pegawai.

Menurut Afandi (2016:51): "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja".

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Rahmawati, Swasto, Prasetya (2014) yaitu:

Lingkungan kerja fisik:

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Warna
- d. Kebersihan
- e. Keamanan

Lingkungan kerja non fisik:

- f. Hubungan atasan dengan bawahan
- g. Hubungan antar karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Supermarket Citra Siantan yang berjumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan Teknik sampling sensus dan metode pengumpulan data dengan kuisisioner dan studi documenter. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t dan determinasi koefisien

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Dalam penelitian ini pengujian validitas yang peneliti gunakan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} , di mana nilai r_{tabel} didapatkan dari nilai $df = n-2$. Data akan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian di dapat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

sebesar 0,2656 maka kesimpulannya adalah variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dari hasil pengujian didapat nilai *Cornbach's Alpa* untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai sebesar 0,937, 0,834, dan 0,798 yang berarti lebih besar dari 0,60. Maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini digunakan untuk melihat apakah hasil analisis bebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Pada uji normalitas *Shapiro Wilk* dan *Grafis* yang diperoleh nilai sebesar 0,272 lebih besar dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk uji multikolinieritas nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel motivasi dan lingkungan kerja bernilai sama yaitu *Tolerance* sebesar 0,533 yang lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,876 yang lebih dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Pada uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah sebesar 0,134 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,854 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Untuk uji linieritas pengujian pada variabel motivasi dan lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan 0,291 lebih besar dari 0,05 dan 0,863 lebih besar dari 0,05, maka kedua variabel memiliki hubungan linear terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda yaitu $Y = a + 0,243X_1 + 0,615X_2$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi pada Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,243 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,615 menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y)

TABEL 1
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.761	2.006		.380	.706
1 Motivasi Kerja	.148	.069	.243	2.139	.037
Lingkungan Kerja	.565	.105	.615	5.408	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

5. Uji F

TABEL 2
UJI F
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	848.087	2	424.044	46.553	.000 ^b
Residual	473.658	52	9.109		
Total	1321.745	54			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,553 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,18 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berarti secara keseluruhan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos uji F.

6. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk motivasi kerja dan lingkungan kerja berurutan adalah sebesar 0,037 dan 0,000.

a. Pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja

Pengujian pada variabel motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil diatas tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada supermarket Citra Siantan

b. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Pengujian pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada supermarket Citra Siantan.

7. Uji Koefisien Determinasi

TABEL 3
SUPERMARKET CITRA SIANTAN PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.628	3.018

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,642 yang berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,2% persen, sedangkan sisanya sebesar 35,8% persen dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti pada model regresi ini oleh peneliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap responden Supermarket Citra Siantan di Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Supermarket Citra Siantan di Pontianak.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Supermarket Citra Siantan di Pontianak.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Citra Siantan di Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan saran- saran kepada Supermarket Citra Siantan di Pontianak sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan yang tidak hanya dengan memberikan motivasi kepada karyawan akan tetapi perusahaan juga harus memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal.
2. Memperhatikan dan menambah fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.
3. Diharapkan memperhatikan hal-hal kecil terhadap lingkungan kerja seperti kerapian dan kebersihan supermarket agar konsumen dan karyawan mendapatkan lingkungan yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta , 2016.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta:Sinar Grafika Offset, 2010.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya, 2017.
- Rahmawati, Nela Prima Swasto Bambang, Prasetya Arik. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak pratama Malang utara”. *Jurnal Administrasi*, Vol. 8, no.2, 2014.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.

