



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA**

Roynaldi Arista
Universitas Bina Sarana Informatika

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 28 Juli 2020
Revisi pertama : 28 Juli 2020
Diterima : 30 Juli 2020
Tersedia online : 04 Agustus 2020

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Email : roynaldi.ros@bsi.ac.id

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia Metode Penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis. Untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. Penelitian ini membuktikan dorongan motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Fastfood Indonesia maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya hal utama yang diperhatikan adalah Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang nyaman serta menunjang produktivitas karyawan yang memuaskan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha sehingga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di Jakarta, perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji. PT Fastfood Indonesia Tbk, adalah pemilik tunggal waralaba KFC di Indonesia, didirikan oleh Gelael group pada tahun 1978 sebagai pihak utama yang memperoleh waralaba KFC untuk Indonesia,

Namun, perusahaan ini mampu bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menghadapi dan menjalani fungsi kegiatan produksi. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang berperilaku produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat, dan loyal.

Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan perilaku dan motivasi yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan – dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Begitu juga dengan klim kerja yang sejuk dan harmonis dapat memberikan inspirasi dalam bekerja. Lingkungan kerja cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, sehingga dibutuhkan kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi. Lingkungan kerja merupakan persepsi pegawai secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal instansi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif serta rasa nyaman yang dirasakan para pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik bagi instansi. Lingkungan kerja merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim kerja yang tidak kondusif dapat menghambat laju dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berimbas pada menurunnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif tercemin dari kerjasama karyawan antar divisi di dalam PT. Fastfood Indonesia yang satu dengan yang lain, kerjasama antara pegawai yang satu dengan yang lain dirasa sangat kurang walaupun mereka dalam satu divisi yang sama. Pekerjaan biasanya dibebankan dari satu ke yang lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Ketidakharmonisan ini menyebabkan pekerjaan terbengkalai. Bentuk motivasi dilakukan dengan pemberian dorongan agar diciptakan keinginan kerja yang tinggi. Motivasi diberikan untuk dapat menimbulkan gairah bekerja dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terkait variabel apa saja yang memengaruhi keputusan pembelian konsumen.

2. Bagi PT. Fastfood Indonesia

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi yamaha motor agar penjualan dapat meningkat dengan memperhatikan berbagai variabel seperti harga dan inovasi.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi sumber acuan penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang serta menjadi tambahan khazanah ilmu dibidang manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013:145), motivasi kerja adalah: "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai"

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Kadarisman (2012: 278), "Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito dalam Sugiyarti, 2012:75).

Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain."

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) “kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Fastfood Indonesia Gelael Building, 3rd Floor, Jl. Letjen. MT. Haryono Kav. 7 Jakarta Selatan. Sedangkan obyek penelitiannya adalah seluruh pegawai PT. Fastfood Indonesia. Pelaksanaan penelitian dijadwalkan selama empat bulan, yaitu mulai bulan Februari 2020 s/d bulan Maret 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 61) ”populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Fastfood Indonesia, sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Slovin, dan diambil dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = asumsi tarif kesalahan (10%)

Populasi (N) sebanyak 576 orang, dengan tarif kesalahan (e) sebesar 10% maka besarnya sampel (n)

$$n = \frac{235}{1+235(0.10)^2}$$

$$n = \frac{235}{3.35}$$

$$n = 70.14$$

Berkaitan dengan penelitian ini, sampel ditarik dari karyawan PT Fastfood Indonesia yaitu, 70 orang responden.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner di lokasi penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu software SPSS 20.00. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- \hat{Y} = Estimasi rata-rata Kep Pembelian
- a = Konstanta dari persamaan regresi.
- b_1 = Intercep variabel X_1 (Inovasi Produk)
- X_1 = Skor variabel X_1
- b_2 = Intercep variabel X_2 (Harga)
- X_2 = Skor variabel X_2
- e = Error atau sisa (residual).

Pengujian signifikansi regresi bivariat (regresi sederhana) antara variable independent terhadap variable dependen, dapat di uji melalui nilai t_{hitung} , sedangkan pengujian signifikansi regresi berganda dengan menggunakan nilai F_{hitung} .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Demografi Responden

PT Fastfood Indonesia Tbk merupakan pemilik tunggal waralaba KFC di Indonesia. PT. Fastfood Indonesia memiliki beberapa divisi pekerjaan di dalamnya, bukan hanya karyawan restoran yang bekerja di setiap cabang waralaba KFC. Berkaitan dengan penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan di PT. Fastfood Indonesia Gelael Building, 3rd Floor, Jl. Letjen. MT. Haryono Kav. 7 Jakarta Selatan.

Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin menunjukkan karyawan PT. Fastfood Indonesia sangat beragam dengan karakteristik berjenis kelamin pria dan wanita, jumlah pria sebanyak 33 orang (47.14%) dan wanita berjumlah 37 orang (52.86%), ini menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin wanita.

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17 – 30	21	30
31 – 40	28	40
41 – 50	15	21.43
Di atas 50	6	8.57
Total	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden yang terbesar berusia antara 31–40 tahun sebanyak 28 orang (40%) dan paling sedikit responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (8.57%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap usia dewasa dan produktif.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/SMK	14	20
Diploma	17	24.3
S1	25	35.7
S2	11	15.7
S3	3	4.3
Total	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah terbesar yaitu pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang (35.7%), dan jumlah terkecil S3 sebanyak 4.3%.

Deskripsi Data

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan sampel yang digunakan 70 orang karyawan PT. Fastfood Indonesia pada tanggal 27 November 2017. Data yang dihasilkan dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang akan dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

Kinerja Karyawan

Mengenai data dari hasil penelitian variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang disaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan 14 butir instrument dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 pilihan), dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

No.	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor maksimum	4.93
2	Skor minimum	3.64
3	Range	1.29
4	Mean	4.32
5	Median	4.33
6	Modus	4
7	Simpangan baku	0.31

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari deskripsi data di atas terutama pada nilai kecenderungan memusat, yakni mean, media, dan modus tidak sama persis. Namun perbedaannya kecil. Perbedaan yang tidak besar ini masih memungkinkan distribusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris.

Motivasi Kerja

Mengenai data dari hasil penelitian variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) yang disaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan 13 butir instrument dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 pilihan), data variabel Motivasi Kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Motivasi Kerja

No.	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor maksimum	5
2	Skor minimum	3.46
3	Range	1.54
4	Mean	4.30
5	Median	4.19
6	Modus	4
7	Simpangan Baku	0.39

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari deskripsi data pada Tabel 4, terutama pada nilai kecenderungan memusat, yakni mean, media, dan modus tidak sama persis. Namun perbedaannya kecil. Perbedaan yang tidak besar ini masih memungkinkan distribusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris.

Lingkungan Kerja

Mengenai data dari hasil penelitian variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_2) yang disaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan 13 butir instrument dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 pilihan), Sebaran data variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

No	Ukuran Statistik	Nilai
1	Skor Maksimum	4,92
2	Skor Minimum	3,69
3	Range	1,23
4	Mean	4,28
5	Median	4,23
6	Modus	4
7	Simpangan Baku	0,33

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari deskripsi data pada Tabel 5, terutama pada nilai kecenderungan memusat, yakni mean, media, dan modus tidak sama persis. Namun perbedaannya kecil. Perbedaan yang tidak besar ini masih memungkinkan distribusi (sebaran) frekuensi skor mendekati simetris.

Uji Normalisasi Data

Hasil pengujian normalitas data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS 16 untuk Kinerja Karyawan memberikan nilai 0.535 dengan probabilitas $0.937 > \alpha = 0,05$, sehingga data Kinerja Karyawan berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Motivasi Kerja memberikan nilai 1.145 dengan probabilitas $0.145 > \alpha = 0,05$, sehingga data Motivasi Kerja berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Lingkungan Kerja memberikan nilai 1.044 dengan probabilitas $0.226 > \alpha = 0,05$, sehingga data Lingkungan Kerja berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi adanya hubungan yang kuat dan linier diantara variabel independen. Hasil pengolahan uji multikolinearitas menggunakan program SPSS 16.0 seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	.939	1.065
Lingkungan Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

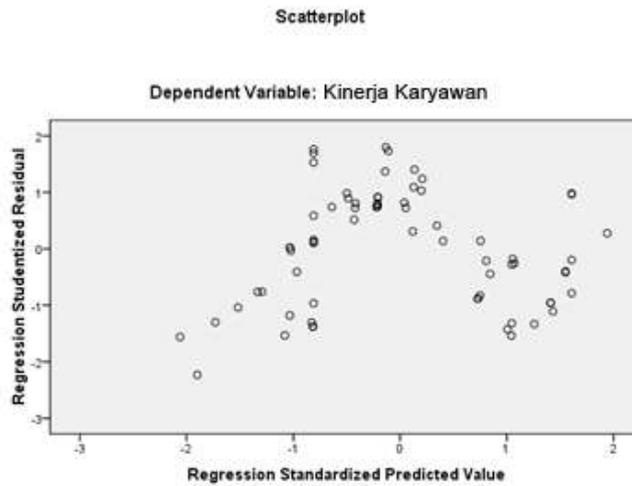
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas atau terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas antara variabel bebas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya varians dari residual satu pengamatan lainnya tidak tetap atau berbeda. Apabila sama maka disebut heteroskedastisitas. Hasil pengolahan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16 yang disajikan dalam tabel berikut :

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari gambar 1 di atas dengan bantuan program SPSS uji heteroskedastisitas menunjukkan sesuai dengan pola gambar *Scatterplot*, penyebaran titik-titiknya tidak berpola, dan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah, dan tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis
Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X₁

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.021	.077		.269	.789
	Motivasi Kerja	.228	.083	.284	2.757	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan $\hat{Y} = 0,021 + 0,228X_1$, Persamaan regresi ini dapat dijelaskan jika konstanta sebesar 0,021 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,021. Koefisien regresi

0,228 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan untuk Motivasi Kerja akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,228. Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan, ini menandakan arah pengaruh yang searah.

Dari hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi $0,008 < \text{ taraf signifikan } \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian menolak H_0 , yang berarti koefisien regresi Motivasi Kerja adalah signifikan.

Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.021	.077		.269	.789
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.668	.097	.708	6.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan $\hat{Y} = 0,021 + 0,668X_2$. Persamaan regresi ini dapat dijelaskan jika konstanta sebesar 0,021 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,021. Koefisien regresi 0,668 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan untuk Lingkungan Kerja akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,668. Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan, ini menandakan arah pengaruh yang searah.

Dari hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \text{ taraf signifikan } \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian menolak H_0 , yang berarti koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah signifikan.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.021	.077		.269	.789
	Motivasi Kerja	.228	.083	.284	2.757	.008
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.668	.097	.708	6.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa taksiran nilai parameter dari regresi linear berganda X mempengaruhi Y adalah $a = 0,021$ $b_1 = 0,228$ dan $b_2 = 0,668$, sehingga model taksiran regresi linear berganda adalah :

$$\hat{Y} = 0,021 + 0,228 X_1 + 0,668 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 0,021$ merupakan nilai konstanta. Artinya jika nilai variabel X_1 dan X_2 adalah nol, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) 0,021

$b_1 = 0,228$ menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan akan bertambah 0,228

$b_2 = 0,668$ menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan akan bertambah 0,668.

Berarti diketahui bahwa koefisien regresi semua variabel bebas bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia dengan menggunakan uji F (uji serempak), hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,217	2	7,609	1,422E3	,000 ^a
	Residual	,358	67	,005		
	Total	15,576	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Anova merupakan hasil uji F (secara simultan). Diperoleh F hitung sebesar 1,422 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian $0,000 > 0,05$ dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H_0) ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang *high significant* antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia.

Makna *high significant* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara serempak terhadap Kinerja Karyawan, dengan kata lain tidak adanya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja akan mengakibatkan tidak adanya Kinerja Karyawan, atau semakin ditingkatkannya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja maka meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil pengolahan data untuk mencari koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16.0 ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Deeterminasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	.07315

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Angka *Adjusted R Square* adalah 0.974, artinya 97.4 %. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 97.4% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan, dan sisanya 2.6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar variabel yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan kegiatan Motivasi Kerja yang dilakukan PT. Fastfood Indonesia sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan PT. Fastfood Indonesia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dari PT. Fastfood Indonesia sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia meningkat.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia

Saran

Untuk memenuhi Kinerja Karyawan terhadap *shuttle* PT. Fastfood Indonesia, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang lebih gencar, agar Motivasi Kerja yang dilakukan pun tepat sasaran.
2. Meningkatkan lagi Lingkungan Kerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa terkesan dan bangga akan PT. Fastfood Indonesia.
3. Walaupun Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang *high significant* disarankan faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian pun harus tetap ditingkatkan sehingga menjadi modal pembentuk Kinerja Karyawan secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi aksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS