

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur**

**Indiargo Dwi Prastyo<sup>1</sup> Bowo Santoso<sup>2</sup>**

UPN "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[indiargo97@gmail.com](mailto:indiargo97@gmail.com)<sup>1</sup> [manajemen.boow@gmail.com](mailto:manajemen.boow@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*To achieve a company goal, its important to looking for employee performance, work environment, and work motivation. Good or bad employee performance can be influenced by the work environment and motivation, as well as the Burger King company in East Surabaya. Burger King Company is a company engaged in FnB. The objectives to be realized through this study is to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance of Burger King East Surabaya crew. The hypothesis in this study is that the work environment and work motivation have a significant influence on employee performance. This study uses quantitative methods and uses PLS as a test tool as well as data collection methods by conducting surveys. Respondents in this study were 50 respondents using a saturated sampling technique where all populations were sampled. The results of the study revealed that the work environment partially had no significant effect and work motivation had a significant positive effect on employee performance.*

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

### **ABSTRAK**

Supaya perusahaan berhasil meraih tujuan maka penting untuk memperhatikan kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal tersebut merupakan unsur utama untuk memengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, begitu juga pada perusahaan Burger King Surabaya Timur. Perusahaan Burger King adalah perusahaan yang bergelut di bidang FnB. Studi ini memiliki tujuan yang hendak yang dicapai yakni melakukan penganalisisan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. Hipotesis dalam studi ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini mengadopsi metode kuantitatif dan mengaplikasikan PLS sebagai alat uji serta metode pengumpulan data dengan melakukan survey. Responden dalam penelitian ini sejumlah 50 responden dengan mengadopsi teknik sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil studi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan dan motivasikerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah basis terpenting ketika menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Menurut perusahaan karyawan juga merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan yang rentan terpengaruh oleh lingkungan kerja untuk menaikkan taraf kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Schultz (2006) menyampaikan lingkungan kerja dapat diterjemahkan serupa situasi yang berhubungan dengan identitas tempat bekerja atas sikap dan kelakuan karyawan bilamana hal

itu berkesinambungan melalui berlangsungnya pergantian psikologis sebab suatu hal yang terjadi pada pekerjaannya atau dalam situasi khusus yang perlu selalu dihiraukan dalam organisasi yang mencakup kejenuhankerja, pekerjaan monoton dan kecapekan.

Lingkungan kerja dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan prosedur menyadarkan perilaku, memegang teguh progres perilaku, dan menjembatani perilaku yang khusus. Sehingga motif (kebutuhan, keinginan) memotivasi pekerja untuk melakukan tindakan.

Salah satu fenomena berlandaskan indikator variabel motivasi kerja adalah pengakuan atas kinerja. Burger king setiap bulannya memberi reward kepada karyawan teladan yang kinerjanya bagus, teliti, dan teratur. Reward tersebut berupa penetapan sebagai best employee of the month ataupun bonus.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja (X1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Siagian (2014:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu kawasan di mana pegawai menuntaskan pekerjaannya setiap harinya. Budi W. S. (2008:87) menyebutkan lingkungan kerja ialah suatu faktor dimana berpengaruh atas organisasi maupun perusahaan yang dapat berdampak baik atau buruk atas kinerja dan kepuasan karyawan. Berbeda dengan yang dikemukakan Danang (2015:38 ) Lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada sekitar para karyawan dan berdampak pada dirinya dalam melangsungkan tugas yang diamanahkan.

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor yang diutarakan Sedarmayanti (2001:21) untuk mampu memengaruhi terwujudnya suatu lingkungan kerja berkaitan dengan keterampilan karyawan, yang mencakup kebersihan lingkungan kerja, tata kelola ruangan, penerangan, keamanan, jaminan terhadap kebisingan, sirkulasi udara, dan warna ruangan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2008:159) menguraikan indikator variabel lingkungan kerja ialah:

a. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja ialah komunikasi antar rekan kerja yang harmonis dan tidak ada konflik di antara rekan kerja. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan ialah salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

b. Suasana tempat kerja

Suasana tempat kerja merupakan situasi yang terdapat di sekitaran karyawan yang bekerja dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang komplit merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja. Yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja.

## **Pengertian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan terjemahan dari bahasa latin *move* yang merupakan dukungan atau pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang supaya orang tersebut maubekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Pinder (2013) menguraikan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kesatuan kekuatan baik bersumber dari internal ataupun dari eksternal dimana mendukung dalam mulai siap bekerja, terarah, format, jangka waktu tertentu, dan intensitas.

## **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut penelitian Winardi (2011) menjelaskan unsur-unsur yang memengaruhimotivasi kerja seorang karyawan tersusun atas 2 faktor, yang mana terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal merupakan unsur dimana terdapat dari dalam diri pegawai. Faktor internal tersusun atas pemahaman terkait dirinya pribadi, prestasi, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, pembawaan pribadi, serta pengalaman.

b. Faktor eksternal ialah unsur yang terdapat di luar diri pegawai. Unsur ini terdiri dari pemimpin dan gaya kepemimpinannya, lingkungan kerja, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.

## **Indikator Motivasi Kerja**

Berikut adalah indicator variabel motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadillah, *et al* (2013:5):

1. Tanggung Jawab

Mempunyai tanggungjawab individu yang loyal atas pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal.

3. Peluang Untuk Maju

Harapan agar mendapatn upah yang setara sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Harapan agar mendapat gaji lebih tinggi dari yang lalu.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Harapan untuk berusaha mengerti pekerjaan di bidangnya.

## **Kinerja Karyawan (Y) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja yaitu nilai dan guna dari pekerjaan sekelompok atau seseorang dalam satu masa yang menggambarkan seberapa bagus kinerja seorang atau sekelompok tersebut dalam memenuhi ketentuan sebuah pekerjaan dalam rangka mencapai goal perusahaan atau organisasi (Bernadin dan Russell, 2002). Lebih lanjut Mangkunegara (2010:67) menyebutkan bahwa kinerja ialah output dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya yang mana sejalan dengan beban tanggung jawab yang diamanahkan kepada dirinya.

## **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Tiffin dan Mc. Cormick (2001:49) menyatakan bahwa terdapat dua macam faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, hal tersebut ialah:

### a. Faktor Individu

Unsur yang meliputi sikap, perilaku pribadi, pengalaman, serta faktor individu lainnya.

### b. Faktor Situasional

Ada dua macam faktor situasional, yaitu faktor fisik pekerjaan dan faktor lingkungan dan organisasi. Faktorfisik pekerjaan menaungi metoda kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik. Sedangkan faktor lingkungan dan organisasi mencakup aturan organisasi, *monitoring*, sistem penggajian, serta lingkungan sosial.

## **Indikator Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:208-210) berpendapat terdapat enam indikator variabel yang dipakai guna menghitung kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), kerjasama antar karyawan, tenggang waktu, pengawasan, dan penghematan biaya anggaran.

Musriha (2011) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja memiliki imbas yang baik atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tenteram mengakibatkan tingkat fokus pekerja dalam melakukan pekerjaan semakin tinggi, dan situasi kerja tersebut menyebutkan tingkat produktivitas naik. Hal ini cocok dengan studi yang dilaksanakan oleh Josephine dan Harjanti (2017) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trio Corporate" menunjukan bahwa sistem lingkungan kerja yang prima bisa menaikkan kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan serta memungkinkan perusahaan mendapat perilaku positif yang berguna bagi perusahaan serta memberikan dampak baik atau feedback baik bagi perusahaan.

H1: Lingkungan Kerja berdampak atas Kinerja Karyawan pada crew BurgerKing Surabaya Timur.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stefan Invanko pada (Hamli Arif Yusuf 2018) mengungkapkan motivasi bagaikan keinginan dan niat seseorang yang dimaksudkan agar mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan dampak atas tindakan. Studi yang digagas oleh Theodora (2015) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEJAHTERA MOTOR GUMILANG.” menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada karyawan secara keseluruhan motivasi keberadaan, motivasi keterkaitan, dan motivasi pertumbuhan terdapat pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Jika ditinjau dari segmental, motivasi keterkaitan dan motivasi pertumbuhan memiliki pengaruh signifikan atas kinerja pegawai PT. Sejahtera Motor Gemilang. Akan tetapi motivasi keberadaan tidak memiliki efek berarti atas kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

H2: Motivasi Kerja berdampak positif atas kinerja karyawan pada crew Burger King Surabaya Timur.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Studi ini memakai metode kuantitatif. Sugiyono (2016) mengungkapkan informasi studi dalam metode kuantitatif yaitu analisis statistik dan angka. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme sehingga dapat disebut sebagai metode positivistik. Objek penelitian ini yaitu Crew Burger King wilayah Surabaya Timur, di mana terdiri dari tiga outlet yaitu Burger King Jemursari, Burger King Merr, dan Burger King Galaxy Mall.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Untuk teknik pengambilan sampling, peneliti memakai sampling jenuh karena melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Dikatakan penarikan sampel jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi 50 responden yang terbagi dalam 3 gerai Burger King wilayah Surabaya timur yaitu Burger King Merr 20 crew, Burger King Galaxy Mall 10 crew, dan Burger King Jemursari 20 crew.

### **Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1)**

Nitisemito (2012:183) menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di persekitaran karyawan serta bisa mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh terhadap pekerja ketika bekerja sesuai dengan apa yang diamanahkan. Adapun indikator lingkungan kerja Nitisemito(2008:159) menguraikan suasana kerja (X1.1), hubungan dengan rekan kerja (X1.2), dan tersedianya fasilitas kerja (X1.3).

### **Motivasi Kerja (X2)**

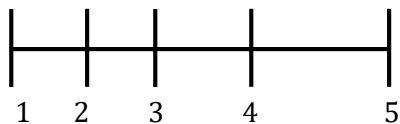
Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kemampuan untuk mengerjakan suatu perbuatan yang pada intinya ada secara internal dan eksternal. Menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadillah, *et all* (2013:5) indikator variabel motivasi kerja yakni tanggung jawab (X2.1), prestasi kerja (X2.2), peluang untuk maju (X2.3), pengakuan atas kinerja (X2.4), dan pekerjaan yang menantang (X2.5).

## Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang baik akan mempermudah meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh Burger King. Adapun indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan menurut Kasmir (2016:208-210) ialah kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), jangka waktu (Y.3), kerjasama antar karyawan (Y.4), penekanan biaya anggaran (Y.5), dan pengawasan (Y.6).

## Pengukuran Variabel

Alat ukur variabel yang dipakai pada studi ini ialah skala ordinal. Menurut Sugiyono (2017:7) skala ordinal yaitu skala ukur yang mendefinisikan peringkat *construct* yang dihitung dengan tujuan untuk menyajikan informasi sebagai nilai pada jawaban. Skala *likert* difungsikan untuk menaksir perilaku, opini, dan pandangan seseorang atau grup tentang fenomena sosial. Sugiyono (2018:93) angket atau kuesioner tersebut menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Cara pengisian kuesioner tinggal memberikan bentuk *checklist* pada pertanyaan yang telah disediakan sesuai kondisi saudaraselama bekerja diperusahaan ini.



Keterangan:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju = 5

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden sebagai data dalam penelitian ini dapat dilihat dari umur, lama bekerja, dan jenis kelamin. Peneliti membagikan kuesioner pada tanggal 30 Oktober 2021 sampai 6 November selama 7 hari sebanyak 50 responden. Berikut ini karakteristik responden yang disajikan dalam tabel frekuensi.

**Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut Usia**

Usia	Frekwensi	Porsentase
20 - 22 tahun	20	40.0
23 - 25 tahun	27	54.0
26 - 30 tahun	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

**Tabel 2 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekwensi	Porsentase
Laki-laki	25	50.0
Perempuan	25	50.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekwensi	Porsentase
1 Tahun	4	8.0
2 Tahun	16	32.0
3 Tahun	24	48.0
4 Tahun	5	12.0
	50	100

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2021

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	8	16.0
SMA Sederajat	42	84.0
Total	50	100.0

## Deskripsi Hasil Penelitian

Indikator pertama dari lingkungan kerja ialah Rekan kerja saya mampu diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 atau setuju jumlah responden 30 presentase 60%. Disusul selanjutnya skor 5 atau sangat setuju dengan jumlah responden 19 presentase 38%. Berikutnya adalah skor 3 atau netral dengan jumlah responden 1 presentase 2%.

Indikator kedua adalah Suasana kerja di Burger King sangat mendukung saya dalam bekerja. Mendapatkan jawaban terbanyak pada skor 4 atau setuju dengan jumlah responden 26 memiliki presentase 52%. Kemudian skor 5 atau sangat setuju dengan jumlah responden 20 memiliki presentase 40% Berikutnya adalah skor 3 atau netral dengan jumlah responden 4 memiliki presentase 8%.

Indikator ketiga adalah Fasilitas kerja di Burger King sudah mendukung saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Mendapatkan jawaban terbanyak pada skor 4 atau setuju dengan jumlah responden 29 presentase 58%. Kemudian skor 5 atau sangat setuju dengan jumlah responden 21 memiliki presentase 42%.

**Tabel 6 Motivasi Kerja (X2)**

Pernyataan	Kriteria Jawaban Responden									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
(X2.1) Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya sendiri					1	2	26	52	23	46
(X2.2) Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mendapat prestasi dalam pekerjaan					1	2	27	54	22	44
(X2.3) Saya mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan yang diberikan					6	12	22	44	22	44
(X2.4) Manajer mengakui kinerja saya dalam bekerja					2	4	31	62	17	34
(X2.5) Saya termotivasi untuk belajar hal baru yang sesuai dengan pekerjaan					1	2	28	56	21	42



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Indikator pertama Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya sendiri. Mendapatkan respons paling banyak di skor 4 atau setuju dengan jumlah responden 26 memiliki presentase 52%. Kemudian skor 5 atau sangat setuju dengan jumlah responden 23 memiliki presentase 46%. Berikutnya adalah skor 3 atau netral dengan jumlah responden 1 presentase 2%. Indikator kedua adalah Saya melakukan pekerjaan dengan sebaikbaiknya untuk mendapat prestasi. Dengan skor 4 sebanyak 27 responden dengan presentase 54%. Kemudian skor 5 jumlah

responden 22 memiliki presentase 44%.

Indikator ketiga Saya mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan yang diberikan. skor 4 sebanyak 22 responden dengan presentase 44%. skor 5 sebanyak 22 responden dengan presentase

44%. Lalu skor 3 dengan responden 6 dengan presentase 12%. Indikator keempat Manajer mengakui kinerja saya dalam bekerja. Skor tertinggi 4 jumlah responden 31 presentase 62%. Skor 5 jumlah responden 17 presentase 34%. Indikator kelima Saya termotivasi untuk belajar hal baru yang sesuai dengan pekerjaan. Skor 4 sebanyak 28 responden presentase 56%. Skor 5 sebanyak 21 presentase 41%.

**Tabel 7 Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Kriteria Jawaban Responden									
(Y1.1) Saya memiliki kualitas skill dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan							6	2	3	6
(Y1.2) Saya memiliki kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan saya							7	4	0	0
(Y1.3) Jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pelayanan sudah saya penuhi							0	0	8	6
(Y1.4) Saya dapat bekerjasama antar crew							7	4	1	2
(Y1.5) Saya dapat menekan biaya waste food dalam pekerjaan ini						8	4	8	7	4
(Y1.6) Saya mendapat pengawasan penuh dari manajer saya agar bisa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan saya						0	5	0	0	0

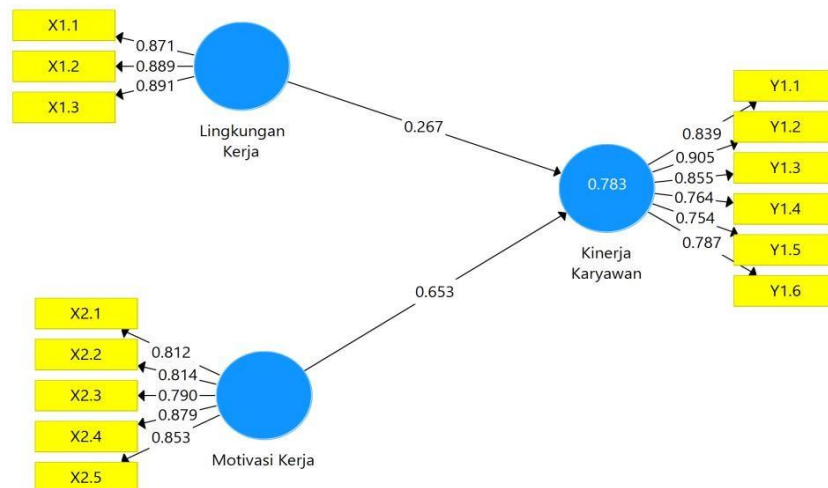
Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Indikator pertama adalah Saya miliki kualitas skill dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Skor 4 sebanyak 26 presentase 52%. Skor 5 sebanyak 23 presentase 46%. Indikator kedua adalah Saya memiliki kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan saya. Skor 4 sebanyak 27 responden presentase 54%. Skor 5 sebanyak 22 responden presentase 44%. Indikator ketiga Jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pelayanan sudah saya terpenuhi. Skor 4 sebanyak 30 presentase 60%. Skor 5 sebanyak 18 presentase 36%.

Indikator ke-empat adalah Saya dapat bekerja sama antar crew. Skor 4 sebanyak 27 responden dengan presentase 54%. Skor 5 sebanyak 21 responden dengan presentase 42%. Indikator kelima adalah Saya dapat menekan biaya waste food dalam pekerjaan ini. Skor 4 sebanyak 24 responden dengan presentase 48%. Skor 5 sebanyak 17 dengan presentase 34%. Lalu skor 3 dengan responden 9 presentase 18%. Indikator ke-enam Saya mendapat pengawasan penuh dari manajer saya agar bisa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan saya. Skor 4 sebanyak 25 responden presentase 50%. Skor 5 sebanyak 20 responden presentase 40%. Skor 3 sebanyak 5 responden presentase 10%.

## Hasil Analisis Data

Gambar 1 Hasil Nilai *R-Square*



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Pada gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya nilai *factor loading* setiap indikator yang terdapat di atas garis panah antara variabel dan indikator, turt dapat dicermati angka koefisien jalur (*path coefferient*) dimana terletak di atas garis panah di antara variabel eksogen atas variabel endogen. Di samping hal tersebut, tampak pula nilai dari *R-Square* dimana terletak pada lingkaran variabel endogen (Variabel Kinerja Karyawan).

Tabel 8 Hasil *Outer Loadings*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1		0.871	
X1.2		0.889	
X1.3		0.891	
X2.1			0.812
X2.2			0.814
X2.3			0.790
X2.4			0.879
X2.5			0.853
Y1.1	0.839		
Y1.2	0.905		
Y1.3	0.855		
Y1.4	0.764		
Y1.5	0.754		
Y1.6	0.787		

Sumber: SmartPLS

Tabel di atas menunjukkan seluruh nilai *outer loadings* pada indikator yang digunakan dalam mengukur variabelnya adalah valid karena menghasilkan nilai *outer loadings* >0,7. Menurut Chin (1998; dalam Hock dan Ringle, 2006: 195) menyatakan validitas konvergen ditinjau dari nilai *outerloadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)* di mana nilai *cut off value* pada masing-masing nilai, yakni: untuk *outer loadings/loading factor* nilai yang disyaratkan adalah 0,7 tetapi untuk penelitian tahap awal, nilai 0,5-0,7 masih dinyatakan lolos uji validitas konvergen.

**Tabel 9 Hasil Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.671	> 0,5	Valid
Lingkungan Kerja	0.781	> 0,5	Valid
Motivasi Kerja	0.689	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS

Tabel di atas mengindikasikan bahwa ketiga variabel yang diakuisisi pada riset ini ialah ialah valid, dikarenakan nilai yang dihasilkan nilai AVE > 0,5.

**Tabel 10 Hasil Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Result
Kinerja Karyawan	0.901	>0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.860	>0.7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.887	>0.7	Reliabel

Sumber: SmartPLS

Tabel 10 menggambarkan bahwa semua variabel yang diadopsi pada studi ini mempunyai sifat reliabel sebab memanifestasikan nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

**Tabel 11**

Variable	Composit Reliability	Rule of Thumb	Result
Kinerja Karyawan	0.9 24	>0. 70	Reli able
Lingkungan Kerja	0.9 14	>0. 70	Reli able
Motivasi Kerja	0.9 17	>0. 70	Reli able

Dari tabel diatas, nilai *Composit Realibility* semua variabel mempunyai nilai *Composit Realibility* > 0,7, sehingga data reliable dan mampu dilaksanakan pengujian olah data tahap selanjutnya.

**Tabel 12 Uji Korelasi**

	N	50	50	50	
CorrelationsK	Pearson	.7	.8	1	
Kinerja Karyawan	Correlation	Lingkungan Kerja	.69**	Motivasi Kerja	.69**
		Kinerja Karyawan			
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.807**	.799**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
	N	50	50	50	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.807**	1	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	

Dari Tabel tersebut diketahui bahwa terdapat korelasi antar variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, dikarenakan angka Signifikansi sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Lalu ditemukan korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, dikarenakan angka Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 13 Hasil Nilai R-Square**

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,783

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) yang disimpulkan oleh konstruk studi adalah sebesar 0,783. Hasil ini memiliki artian bahwa Sumbangan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja kepada variabel kinerja karyawan sejumlah 78,3%, akan tetapi selisihnya sebesar 21,7% ( $100-78,3$ ) dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

**Tabel 14 Hasil Relevansi Prediktif (Q<sup>2</sup>)**

Variabel Dependen	Q Square
Kinerja Karyawan	0,500

Sumber: SmartPLS

Pada hasil angka relevansi prediktif (*q square*) yang disimpulkan oleh eksplanasi studi ialah sebesar 0,500 pada Kinerja Karyawan yang berarti  $>0$ , maka keserasian distribusi atas Kinerja Karyawan mempunyai relevansi prediktif.

**Tabel 15 Hasil nilai rata - rata AVE dan rata - rata R<sup>2</sup>**

Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	R <sup>2</sup>
Kinerja Karyawan	0.671	

Lingkungan Kerja	0.781	0,783
Motivasi Kerja	0.689	
<b>Rata-Rata</b>	<b>0,713</b>	<b>0,783</b>

Sumber: SmartPLS

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.713 \times 0.783} = 0.7475$$

Pada hasil analisis olah data pada Tabel 15 menunjukkan bahwa angka GoF yang didapat oleh model studi ini yaitu sebesar 0,7475 dimana menghasilkan tingkat kelayakan yang tinggi dikarenakan nilai GoF yang dihasilkan melebihi 0,36.

**Tabel 16 Hasil Kalkulasi *Bootstrapping***

Kode	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	T statistics	P values	Kesimpulan
H1	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.267	1.781	0.076	Ditolak
H2	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.653	4.212	0.000	Diterima

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil kalkulasi *bootstrapping* pada Tabel 16, maka disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat dampak signifikan antar variabel Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan, dikarenakan angka Prob sebesar 0,076 > 0,05. Sehingga tidak terdapat pengaruh antar variabel Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak.

2. Dideteksi ada dampak signifikan variabel Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan angka Prob sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga terdapat dampak antar variabel Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didasarkan hasil yang diperoleh melalui aktivitas pengujian yang sudah diselesaikan, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, yang artinya jika Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan tidak akan berpengaruh, begitu juga sebaliknya bisa dilihat dari nilai Prob sebesar 0,076 > 0,05. Sehingga tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan,

Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja yang menaungi rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, suasana tempat bekerja dan fasilitas kerja pada Burger King Surabaya Timur kurang mampu memberikan dampak yang begitu signifikan. Dalam

hal ini Lingkungan Kerja belum memiliki posisi penting ketika mendorong peningkatan Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah besar, sehingga akan menjadi suatu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau organisasi agar bisa memiliki Lingkungan Kerja yang sangat baik dan bisa berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berlandaskan hasil studi yang sudah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan. Hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja yang bagus bisa mendorong peningkatan Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya timur.

Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja yang terdiri atas tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan kinerja dan pekerjaan yang dinamis pada Crew Burger King Surabaya Timur mampu memberikan dampak yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal untuk mencapai kinerja kerjanya baik dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhannya saja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Menurut hasil analisis olah data dalam studi ini dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Y), dimana dapat diartikan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, tentunya Kinerja Karyawan tidak berpengaruh, begitu juga sebaliknya masih tetap bisa dilihat dari angka Prob sebesar  $0,076 > 0,05$ . Sehingga tidak berdampak pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Crew Burger King Surabaya Timur.

2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan (Y). Berarti Motivasi Kerja yang baik bisa memengaruhi Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya timur. Terdapat pengaruh positif signifikan variabel Motivasi Kerja  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan, dikarenakan nilai Prob sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian pada studi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan Burger King Surabaya Timur untuk selalu meningkatkan lingkungan kerja kepada crew agar dapat bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas pekerjaan dengan maksimal sehingga mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Diharapkan kepada pimpinan Burger King Surabaya Timur untuk tetap memberikan motivasi kerja kepada crew agar semangat bekerja dan produktivitas tidak menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. N., 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu M., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar P. Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) *Pengertian Kinerja*. Diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/> diakses pada tanggal 16 maret 2020
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Josephine, Audrey, Dyah H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. AGORA. 5 (3).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Musriha. 2011. *Influnces of Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Pinder, 2013, *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today. (9th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.