

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN CHILI'S GRILL & BAR SARINAH JAKARTA

*Andi Rian Segovia*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Bambang NS*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## **Abstract**

**Purpose-** This study aims to determine the motivation and work environment to have a partial or simultaneous effect on employee performance in Chili's restaurant Jakarta.

**Design/methodology/approach-** The population in this study were all employees in the Chili's restaurant in Jakarta, with the sample used in this study as many as 100 people. The data analysis method used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test). While testing hypotheses includes F test, t test, and partial correlation analysis and coefficient of determination ( $R^2$ ).

**Findings-** From the analysis of the correlation ( $r$ ) and the coefficient of determination ( $R^2$ ) showed a significant effect between motivation and work performance, with a very weak category of 17,6%. The working environment have a significant effect on performance, with a weak category of 22,7%. Motivation and work environment simultaneously significant effect on work performance, with category at 35,7%. The higher motivation and a good working environment, appropriate and adequate hence increasing also the work performance that can be provided by employees on the company.

**Keywords :** Motivasi, lingkungan kerja, kinerja, Chili's Restoran Jakarta.

## **Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau man power di singkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai

sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari perusahaan adalah seorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu seseorang yang diterima[1].

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, serta motivasi pimpinan sangat di butuhkan dalam memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan. Sumber daya terpenting bagi

suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi [2]. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya tenaga karyawan yang memiliki motivasi yang baik, karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan dan merugikan organisasi. Kinerja karyawan di pengaruhi berbagai factor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugasnya, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak di dukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil kinerja kurang baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan pun akan optimal.

Melihat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi para karyawan restoran Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta, dalam pengamatan peneliti terdapat permasalahan sebagai berikut : masih kurangnya motivasi dari diri karyawan, karyawan yang masih sering lamban dalam menyelesaikan tugasnya, hasil kerja belum optimal, suasana kerja yang belum tertata baik, perlu diadakan perbaikan dan lain sebagainya serta lingkungan non fisik yaitu hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun antara karyawan dengan atasan. Tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan restaurant Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama –

samaterhadap kinerja karyawan Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Motivasi**

Menurut Mitchell dalam Winardi [3] menyatakan bahwa motivasi adalah mewakili proses – proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara [4] mengemukakan bahwa Motivasi Kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan Lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan Motivasi adalah bahwa definisi yang disajikan mengaitkan motivasi dengan upaya kerja, dan bukan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya. Upaya bersama – sama dengan sifat – sifat individual dan bantuan keorganisasian, memprediksi kinerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

### **Teori Motivasi Kerja**

1. **Teori Kebutuhan.** Kebutuhan dapat di definisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara [4]

mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini : a) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. b) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari golongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2. **Teori ERG.** Alderfer dalam Mangkunegara [4] teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu : a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja. b) *Relatedness needs* :Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. c) *Growth needs* : Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dari kecakapan pegawai.
3. **Teori Insting.** Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin yang berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.
4. **Teori Drive.** Konsep *Drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai

aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang.

5. **Teori lapangan.** Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau Habbit.

### Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Winardi [3] indikator motivasi kerja sebagai berikut : *physiological needs* (kebutuhan fisiologikal), *safety and security needs* (kebutuhan akan keamanan), *affiliation or acceptance needs* (kebutuhan – kebutuhan sosial), *esteem or status needs* (kebutuhan – kebutuhan akan penghargaan), *self actualization* (kebutuhan untuk merealisasikan diri).

### Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kinerja karyawan menurut Mangkunegara [4] :

1. Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu – waktu dapat

mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **Teknik Motivasi Kerja**

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai dalam Wibowo [5] teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang perlu dilakukan untuk membangun motivasi :

1. Menilai sikap. Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya pikiran mereka di pengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang di jumpai.
2. Menjadi manajer yang baik. Manajer sering mengikuti kursus – kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good manager* (manajer yang baik).
3. Memperbaiki komunikasi. Sistem manajemen terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan pandangan di antara anggota team, memungkinkan atasan dan bawahan bekerja bersama secara efektif.
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan. Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan.
5. Memenangkan kerja sama. Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus di berikan atasan kepada bawahan dan sebaliknya di harapkan oleh mereka.
6. Mendorong inisiatif. Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif.

### **Metode Motivasi**

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*). Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaanya. jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.
2. Motivasi tidak langsung (*inderect motivation*). Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Maka dapa di katakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergantung dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti [6] Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan mau pun sebagai kelompok.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti [6] mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu : a) Lingkungan yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi,meja, dan sebagainya); b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain lain).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Indikator – indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang di gunakan menurut Sedarmayanti [6] adalah sebagai berikut : penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau – bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

### **Aspek – aspek Psikologis Dalam Lingkungan Kerja**

1. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja. Menurut Mangkunegara [4] motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim

adalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Hubungan relasi di lingkungan kerja. Hubungan relasi di tempat kerja perlu di ciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif.

### **Kinerja**

Terdapat beberapa pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi secara teru- menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung nya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu system, memiliki sejumlah bagian yang semuanya ikut disertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Menurut Mangkunegara [4] istilah kata kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti [6] perencanaan kinerja menyatukan target kinerja individual, tim, dan organisasional. Menciptakan keterkaitan target ini merupakan langkah pertama dari model perencanaan kinerja, model perencanaan kinerja memiliki empat langkah utama : a) Memadukan masukan menjadi rencana kinerja individual. b) Mengkomunikasikan masukan kepada anggota lain. c) Membuat konsep atau merivisi rencana kinerja. d) Memfinalkan rencana kinerja

## Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Keith Davis dalam Mangkunegara [4] faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan. Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

## Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo [5] adalah sebagai berikut : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

## Prinsip Dasar Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memerlukan prinsip dasar oleh karena itu penulis menggunakan teori Wibowo [5] dalam bukunya sebagai salah satu sumber. Prinsip dasar dalam manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi-organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat, sebagai berikut : strategis, perumusan tujuan, perencanaan, umpan balik, pengukuran, perbaikan kinerja, berkelanjutan, menciptakan budaya, pengembangan, kejujuran, pelayanan, tanggung jawab, bermain, rasa kasihan, konsensus dan kerja sama, komunikasi dua arah.

## Standar Kinerja

Menurut Wibowo [5] standar kinerja merupakan elemen penting dan sering di lupakan dalam proses *review* kinerja. Standar kinerja menjelaskan apa yang di harapkan atasan dari pekerja sehingga harus di pahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang di harapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan di pergunakan sebagai dasar untuk penilaian.

1. Pengertian Standar Kinerja. Terdapat perbedaan pendapat di antara para ahli tentang arti sebenarnya standar kinerja. Beberapa menggunakan definisi sebagai “kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan di kerjakan *dengan baik*.” Sementara lainnya menggunakan definisi ”kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan di kerjakan dengan *cara yang dapat di terima*” (Kirkpatrick, 2006) dalam Wibowo [5]. Terdapat dua maksud di perlukannya standar kinerja : a) Membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah di bangun. b) Standar kinerja adalah menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat di nilai secara efektif dan jujur.
2. Standar Kinerja yang Efektif. Standar Kinerja yang Efektif di dasarkan kepada pekerjaan yang tersedia, di pahami, di setujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka, standar kinerja dapat di tentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya. Menurut Kirkpatrick (2006) dalam Wibowo [5] terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai berikut : a) standar didasarkan pada pekerjaan, b) standar dapat dicapai, c) standar dapat dipahami, d) standar disepakati, e) standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur, f) standar berorientasi pada waktu, g) standar harus tertulis, h) standar dapat berubah.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Pareira[7]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grsnd Palace Hotel Yogyakarta.
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grsnd Palace Hotel Yogyakarta.
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. - Variabel Independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Asriyanto[8]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. KALIKA INTEGRAHA di Semarang.
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. KALIKA INTEGRAHA di Semarang.
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan - Variabel Independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Penulis	Wijaya[9]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Pendistribusian alat – alat pertanian di Surabaya.
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Pendistribusian alat – alat pertanian di Surabaya.
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	Dari penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

## Hipotesis

1. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta.
2. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Restaurant Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta.
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Restaurant Chilis Grill & Bar Sarinah Jakarta.

## Hasil dan Pembahasan

Peneliti ini menggunakan skala Likert untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan.

**Tabel 2 Skala Likert**

1.	Sangat Setuju
2.	Setuju
3.	Kurang Setuju
4.	Tidak Setuju
5.	Sangat Tidak Setuju

## Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki – laki	44	44%
Perempuan	56	56%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Jumlah responden karyawan restoran Chili's Grill & Bar Jakarta yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri 100 orang dengan rincian 44 orang laki – laki atau sebesar 44% dan 56 orang perempuan atau sebesar 56%. Sebagaimana diketahui jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki karena kitchen staff dan FOH lebih mendominasi perempuan.

## Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

**Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SMA	26	26%
DIP (D1-D3)	53	53%
S1	19	19%
S2	2	2%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 memberi informasi responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang tingkat pendidikan SMA ada 26 orang atau sebesar 26%, tingkat pendidikan Diploma (D1-D3) ada 53 orang atau sebesar 53%, tingkat

pendidikan S1 ada 19 orang atau sebesar 19%, dan tingkat pendidikan S2 ada 2 orang atau sebesar 2%. Alasan tingkat pendidikan Diploma (D1-D3) lebih banyak karena syarat minimal untuk menjadi pegawai tetap di restoran Chili's Grill & Bar Jakarta adalah karyawan yang lulusan Diploma.

## Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
<1 Tahun	2	2%
1-3 Tahun	27	27%
4-5 Tahun	33	33%
>5 Tahun	38	38%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Responden berdasarkan lama bekerja, kurang dari satu tahun ada 2 orang atau sebesar 2%, antara satu sampai tiga tahun ada 27 orang atau sebesar 27%, lama bekerja antara empat sampai lima tahun ada 33 orang atau sebesar 33%, dan lebih dari lima tahun ada 38 orang atau sebesar 38%. Hal ini disebabkan karyawan yang bekerja di atas lima tahun adalah mereka yang sudah di angkat karyawan tetap.

**Tabel 6 Hasil Pendapatan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang di peroleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.	20	20	26	26	21	21	26	26	7	7
2	Tujangan yang saya peroleh dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini.	38	38	29	29	22	22	7	7	4	4
3	Perlengkapan kesehatan telah di sediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan.	28	28	30	30	21	21	18	18	3	3

Tabel Lanjutan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk di gunakan.	28	28	26	26	22	22	19	19	5	5
5	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	25	25	43	43	16	16	11	11	5	5
6	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan.	22	22	36	36	26	26	15	15	11	11
7	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	26	26	32	32	22	22	16	16	4	4
8	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	24	24	45	45	18	18	12	12	1	1
9	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan.	15	15	52	52	24	24	8	8	1	1
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	19	19	46	46	19	19	13	13	3	3

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Gaji yang di peroleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan sebagai pertanyaan pertama sebagian besar karyawan menyatakan setuju. Hal ini terlihat dari jawaban sebanyak 26 responden mengatakan setuju (26%) dan sebanyak 20 responden mengatakan sangat setuju (20%). Hal ini sesuai dengan Winardi [3] yang artinya bahwa sebagian responden menyetujui bahwa gaji yang di berikan oleh Chili's Grill & Bar Jakarta mencukupi kehidupan sehari – hari mereka.

Tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini sebanyak 29 responden dengan (29%) memilih jawaban setuju pada pernyataan tersebut. Pada pertanyaan pertama dan kedua ini sesuai dengan teori hierarki dari Feriyanto dan Triana (2015) kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur dan sebagainya.

Sebanyak 30 responden dengan frekuensi (30%) menjawab setuju pada pernyataan “perlengkapan kesehatan telah di sediakan oleh perusahaan bagi para

karyawan yang membutuhkan” artinya bahwa Chili's Grill & Bar Jakarta telah memberikan perlengkapan kesehatan terhadap para karyawannya dengan perlengkapan kesehatan tersebut, sehingga dapat bekerja dengan tanpa rasa takut akan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Winardi [3].

Sebagian besar untuk pernyataan “perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk di gunakan”. Menjawab setuju dengan 26 responden dengan frekuensi (26%) karna perusahaan memberikan fasilitas BPJS kepada semua karyawannya, hal tersebut sesuai dengan apa yang di jelaskan oleh Maslow dalam Sutrisno (2009), dan setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan upaya yang dapat di lakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dengan memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.

Pada pernyataan kelima “hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” sebanyak 43 responden dengan

frekuensi (43%) memilih setuju pada pernyataan tersebut. Hubungan nyata yang dapat di lihat dan di rasakan di setiap departemen adalah rasa kekeluargaan yang selalu di timbulkan setiap saat *briefing* dan training yang selalu di adakan seminggu dua kali, dengan *carasharing* yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Hal ini sesuai dengan teori Winardi [3].

Dari pernyataan “saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan” menjawab setuju dengan 36 responden dengan frekuensi (36%). Hal ini sesuai dengan teori Winardi [3] di karnakan setiap sebelum memulai shift bekerja dan setelah shift bekerja selalu ada *briefing* di setiap departemen, dan di tunjang dengan adanya minimal satu orang *superior staff* seperti supervisor di setiap shift bekerja, sehingga seluruh kegiatan operasional terkontrol. Pernyataan keempat dan kelima di benarkan dalam teori Maslow dalam kebutuhan sosial (*social needs*) kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerja sama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan di ikut sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak – pihak yang di perkukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan dalam organisasi.

Sebanyak 32 responden dengan frekuensi (32%) menyatakan setuju pada pernyataan ”selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya”. Hal ini terbukti di Chili’s Grill & Bar Jakarta karna adanya program insentif yaitu bonus uang tambahan bagi karyawan yang mencapai target bulanan 10% dari total target. Hal ini dibenarkan dalam teori Winardi [3].

Sebagian besar untuk pernyataan “atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Sebanyak 45 responden dengan frekuensi (45%) memilih setuju pada pernyataan tersebut setiap tiga bulan sekali di adakan program *assesment* atau review kinerja karyawan oleh *human resource department*, untuk penentuan promosi bagi karyawan berprestasi. Pada pernyataan tujuh dan delapan di atas di benarkan oleh Maslow dengan kebutuhan akan prestasi (*esteem needs*), kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol – simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang di tampilkannya. Hal ini sesuai dengan teori Winardi [3].

“Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan” sebanyak 52 responden dengan frekuensi (52%) memilih setuju pada pernyataan tersebut setiap enam bulan sekali di adakan program pelatihan untuk karyawan yang berprestasi. Hal ini di benarkan dalam teori Winardi [3].

Dari 100 responden sebanyak 46 responden dengan frekuensi (46%) memilih setuju pada pernyataan “saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya”. Menurut Winardi [3], dengan adanya training karyawan memiliki peluang dan kesempatan mengatasi masalah – masalah operasional dan bekerja sesuai SOP. Secara tidak langsung perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja sesuai gayanya masing – masing namun sesuai prosedur yang berlaku.

**Tabel 7 Hasil Pendapat Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan lampu di tempat saya bekerja sudah cukup baik guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.	20	20	28	28	31	31	17	17	4	4

Tabel Lanjutan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Suhu yang di hasilkan di ruangan kerja sudah sesuai dengan suhu tubuh manusia dalam keadaan normal.	23	23	39	39	18	18	17	17	3	3
3	Kelembaban udara yang di hasilkan tidak mengganggu aktifitas bekerja.	18	18	35	35	28	28	17	17	2	2
4	Adanya tanaman membuat sirkulasi udara terasa sejuk dan segar untuk membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.	25	25	28	28	30	30	15	15	2	2
5	Tidak ada bunyi - bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja.	17	17	48	48	22	22	11	11	2	2
6	Getaran yang di timbulkan oleh alat kerja tidak mengganggu dalam hal konsentrasi bekerja dan datangnya kelelahan.	15	15	45	45	28	28	11	11	1	1
7	Bau - bauan di sekitar tempat kerja di anggap sebagai pencemaran karna mengganggu konsentrasi bekerja.	21	21	37	37	22	22	19	19	1	1
8	Penataan tata warna di tempat kerja dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain - lain.	23	23	47	47	21	21	8	8	1	1
9	Penataan dekorasi, perlengkapan, dan tata letak hiasan tidak mempengaruhi suasana kerja.	24	24	42	42	27	27	6	6	1	1
10	Musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan meningkatkan konsentrasi kerja.	16	16	43	43	25	25	14	14	2	2
11	Keamanan di lingkungan kerja dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.	19	19	42	42	23	23	14	14	2	2

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Sebesar 28 responden mengatakan setuju (28%) dan 20 responden sangat setuju (20%) pada pertanyaan butir pertama bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dalam Sedarmayanti [6] bahwa karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang di lakukan menuntut ketelitian

Pada pernyataan “suhu yang di hasilkan di ruangan kerja sudah sesuai dengan suhu tubuh manusia dalam keadaan normal” sebanyak 39 responden dengan frekuensi (39%) mengatakan setuju. Hal ini di karnakan setiap tata letak ruangan di atur untuk kenyamanan bekerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti [6].

Kelembaban udara yang di hasilkan tidak mengganggu aktifitas kerja sebanyak 35 responden yang menyatakan setuju (35%) dan 18 responden sangat setuju

(18%) bahwa kelembaban udara yang di hasilkan sudah terjamin dengan adanya penghijauan di sekitar area tempat kerja sesuai dengan teori Sedarmayanti [6] bahwa lingkungan kerja dengan kelembaban udara di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan.

Sesuai dengan pertanyaan nomor empat, sebanyak 28 responden menyatakan setuju (28%) dan 25 responden menyatakan sangat setuju (25%) sependapat dengan teori Sedarmayanti [6] yang menyatakan bahwa memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan menciptakan kondisi udara yang baik dan dapat memberikan kinerja karyawan secara maksimal di perusahaan.

Tidak adanya bunyi – bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, sebesar

48 responden menyatakan (48%) setuju bahwa karyawan merasa senang di ruangan yang jauh dari kebisingan, sesuai dengan teori Sedarmayanti [6] yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang tidak tenang (bising) akan dapat menimbulkan pengaruh yang tidak baik dalam bekerja.

Dapat di lihat dari pertanyaan ke enam yang menerangkan bahwa “getaran yang di timbulkan oleh alat kerja tidak mengganggu dalam hal konsentrasi bekerja dan datangnya kelelahan”. Sebanyak 45 responden dengan frekuensi (45%) menyatakan setuju jika getaran yang di timbulkan oleh alat kerja sama sekali tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti [6] sesuai dengan pernyataan tersebut perusahaan harus memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan untuk tidak menimbulkan getaran dari alat kerja yang dapat menciptakan kinerja yang maksimal karna karyawan fokus dengan apa yang di kerjakan.

Sebanyak 37 responden dengan frekuensi (37%) menjawab setuju pada pernyataan “bau – bauan di sekitar tempat kerja di anggap sebagai pencemaran karna mengganggu konsentrasi bekerja” dapat di katakan pencemaran yang di akibatkan bau – bauan dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti [6].

Penataan tata warna di tempat kerja dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain, sebanyak 47 responden dengan frekuensi (47%) menyatakan setuju. Hal ini menyatakan setiap tata letak warna di

tempat kerja di atur sedemikian rupa oleh perusahaan untuk menimbulkan semangat dan rasa senang dalam bekerja. Hal ini di benarkan dalam teori Sedarmayanti [6].

Mayoritas responden mengatakan setuju pada pernyataan ke sembilan “penataan dekorasi, perlengkapan, dan tata letak hiasan tidak mempengaruhi suasana kerja”. Sebanyak 42 responden dengan frekuensi (42%) menyatakan setuju karna tata letak dekorasi tidak mempengaruhi suasana kerja. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti [6].

Musik yang di perdengarkan meningkatkan konsentrasi, Sebanyak 43 responden dengan frekuensi (43%) menyatakan setuju karna dapat memberik imajinasi untuk berpikir jernih agar bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti [6].

Dan pada pertanyaan nomor sebelas “keamanan di lingkungan kerja dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja” terdapat 42 responden dengan frekuensi (42%) menjawab setuju bahwa keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin dengan adanya CCTV pada setiap sudut gedung. Dari segi keamanan dapat di simpulkan bahwa karyawan merasa tenang dalam bekerja karna keamanan perusahaan sudah terjamin. Hal ini dapat di buktikan dengan teori yang sesuai dalam Sedarmayanti [6] bahwa lingkungan kerja dengan rasa aman dapat menimbulkan ketenangan dan rasa aman, keamanan yang di maksudkan dalam lingkungan kerja ini adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

**Tabel 8 Hasil Pendapatn Responden Berdasarkan Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini.	24	24	38	38	24	24	11	11	3	3
2	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.	23	23	38	38	23	23	11	11	5	5
3	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.	19	19	37	37	24	24	16	16	4	4

Tabel Lanjutan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik.	22	22	42	42	22	22	13	13	1	1
5	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan.	15	15	47	47	23	23	12	12	3	3
6	Pendingin ruangan di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas kerja.	24	24	37	37	20	20	18	18	1	1
7	Perlengkapan kerja menunjang kinerja.	23	23	52	52	17	17	7	7	1	1
8	Saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.	25	25	44	44	25	25	5	5	1	1
9	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih di hormati oleh rekan kerja.	16	16	43	43	25	25	14	14	2	2
10	Dengan adanya pujian dari atasan, maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.	19	19	42	42	23	23	14	14	2	2
11	Saya memiliki kompetensi sesuai bidang kerja.	14	14	38	38	26	26	18	18	4	4
12	Atasan memberikan peluang karir bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	27	27	41	41	15	15	16	16	1	1

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Sebagian besar untuk pernyataan “tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini”, sebanyak 38 responden dengan frekuensi (38%) menyatakan setuju dan 24 responden dengan frekuensi (24%) menyatakan sangat setuju karna dengan adanya tunjangan mereka mendapatkan penghasilan lebih. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Dari pernyataan “dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”, mengatakan setuju dengan 38 responden dengan frekuensi (38%), karna adanya SOP dan job description yang jelas bagi setiap karyawan sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Hal ini di benarkan menurut Wibowo [5].

Sebanyak 37 responden dengan frekuensi (37%) menjawab setuju pada pernyataan “saya dapat melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan” hal ini di benarkan menurut Malthis dan Jackson (2006).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kuantitas kerja (*quantity*), standar ini menekankan pada mutu kerja yang di hasilkan di bandingkan volume kerja.

Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sebanyak 42 responden dengan frekuensi (42%) menyatakan setuju. Karna dengan adanya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan sehingga terciptanya suasana kerja yang harmonis. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 47 responden dengan frekuensi (47%) pada pernyataan ke lima “pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan”. Hal ini dibenarkan menurut Wibowo [5].

Dari pernyataan “suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas kerja” sebanyak 37 responden

dengan frekuensi (37%) menyatakan setuju karna ruangan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik, yang menyatakan sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup harus di lakukan atau dapat di bantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja, atau pemasangan *air conditioner* (AC) dan pemasangan humidifier oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Pada pernyataan ke tujuh “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai” sebanyak 52 responden dengan frekuensi (52%) memberi jawaban setuju, bahwa penerangan di tempat kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Karna penerangan yang baik dalam ruang kerja akan menaikkan produksi dan menekan biaya kerja. Hal ini dibenarkan menurut Wibowo [5].

Pada pernyataan ke delapan, sebanyak 44 responden dengan frekuensi (44%) menyatakan setuju “saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik”. Hal ini terbukti di Chili’s Grill % Bar hubungan antar karyawannya saling mendukung antara satu dengan yang lainnya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih di hormati oleh rekan kerja, sebanyak 43 responden dengan frekuensi (43%) yaitu karyawan bertanggung jawab atas kedudukan yang di jalani, hal ini memberikan gambaran bahwa dengan kedudukan yang telah di berikan oleh perusahaan karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan bertanggung jawab. Di benarkan oleh McClelland dalam Mangkunegara [4] yaitu kebutuhan akan kekuasaan, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide – ide untuk menang. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Sebanyak 42 responden dengan frekuensi (42%) menyatakan setuju dan sebanyak 19 responden dengan frekuensi

(19%) menyatakan sangat setuju dari pernyataan “dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan” dalam faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mengenai ketepatan waktu dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Hal ini dibenarkan menurut Wibowo [5].

Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata – kata kasar atau emosional, sebanyak 38 responden dengan frekuensi (38%) menjawab setuju dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden dengan frekuensi (14%) keramahan atasan terhadap bawahan tidak memungkinkan atasan berkata – kata kasar atau emosional, karna hubungan yang selama ini terjalin dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo [5].

Pada pernyataan terakhir tentang kinerja karyawan sebanyak 41 responden dengan frekuensi (41%) menyatakan setuju dan 27 responden dengan frekuensi (27%) menyatakan sangat setuju atas pernyataan “atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Jika ketepatan waktu karyawan tersebut tinggi, maka kinerja karyawan tersebut di anggap baik oleh pihak karyawan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang di capai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan. Hal ini dibenarkan menurut Wibowo [5].

### **Uji Normalitas Data**

Uji ini di lakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan di

sajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

**Tabel 9 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	0E-7
Parameter s <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.31846962
Most	Absolute	.064
Extreme	Positive	.047
Differences	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.638
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

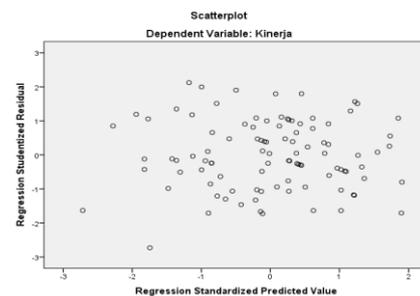
Sumber : Hasil Angket

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) di peroleh untuk variabel X1, X2, Y dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan Unstandardized Residual, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena di temukan nilai signifikansi  $>0,05$ . Berdasarkan hasil analisis di atas di peroleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik – titik pada scatterplot regresi. Jika titik –titik menyebar dengan pola yang

tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas dapat di ketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada mode regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas di terapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variabel*. Dimana akan di ukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

**Tabel 10 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	.982	1.018	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.982	1.018	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel di atas menjelaskan uji multikolinearitas dari penelitian ini, suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa di lihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF

kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk ke empat variabel maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

## Uji Linearitas

Pengujian Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau

tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan di ikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *linearity* <0,05 maka dapat di katakana terdapat hubungan yang linear antar variabel.

**Tabel 11 Uji Linearitas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Motivasi	Linearity	298.826	1	298.826	22.370	.004
Kinerja*Lingkungan Kerja	Linearity	385.388	1	385.388	26.480	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat di ketahui bahwa nilai signifikan  $X_1$  (Motivasi) pada linearity sebesar 0,004 dan nilai signifikan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) pada linearity sebesar 0,000. Karna signifikansi < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa antar variabel motivasi dan lingkungan kerja terdapat hubungan

yang linear. Dengan ini maka asumsi linearitas terpenuhi.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja di sajikan pada tabel sebagai berikut ;

**Tabel 12 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.234	3.804		4.267	.000
1 MOTIVASI KERJA	.293	.066	.363	4.418	.000
1 LINGKUNGAN KERJA	.427	.082	.429	5.218	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat di temukan bahwa model regresi yang di hasilkan adalah :

$$Y = 16,234 + 0,293 \text{ Motivasi } X_1 + 0,427 \text{ Lingkungan Kerja } X_2$$

1. Nilai Konstanta = 16,234 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 16,234 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai motivasi kerja sebesar 0,293 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,293.

3. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,427 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.

Dengan demikian di peroleh kesimpulan bahwa motivasi berbanding lurus dengan kinerja, lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja.

## Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang di hasilkan dapat di gunakan sebagai model untuk

memprediksi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan

di jelaskan pengujian masing –masing variabel seperti di bawah ini :

**Tabel 13 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.788	2	302.394	26.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1090.212	97	11.239		
	Total	1695.000	99			
a. Dependent Variable : Kinerja						
b. Predictors (Constant, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja)						

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas di temukan nilai  $F_{hitung}$  adalah 26,905 Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha$  5% = (0,05), dengan derajat kebebasan pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut = 97, akan di bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dari informasi tersebut, di peroleh nilai  $F_{tabel}$ , yaitu  $F_{5\%(.2,97)} = 3,09$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , (26,905 > 3,09), dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Chili's Grill & Bar Jakarta.

### Uji Parsial Dengan Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable independent (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan melihat output SPSS, berikut ini akan di jelaskan pengujian masing – masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 14 Uji Parsial Dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	T	Sig.	
1	(Constant)		
	MOTIVASI	4.418	.000
	LINGKUNGAN KERJA	5.218	.000
a. Dependent Variable : Kinerja			

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (Motivasi) di peroleh nilai signifikansi

0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama seperti hasil yang di lakukan oleh Suprayitno (2008) yang mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi menurut Winardi [3] menyatakan bahwa motivasi adalah mewakili proses – proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, di arahnya, terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela yang di arahkan ke arah tujuan tertentu. Dengan banyaknya karyawan yang selalu di berikan training tentang motivasi maka akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja Chili's Grill & Bar Jakarta.

Hasil uji t untuk variable  $X_2$  (Lingkungan Kerja) di peroleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,005 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Dengan demikian maka hipotesis kedua di terima sehingga dapat di simpukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat di buktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto[8]. Hal ini dikarnakan Chilis Grill & Bar Jakarta mempunyai desain bangunan yang moderen dan minimalis dengan banyak jendela dan kaca, sehingga lingkungan kerja karyawan di sebagian besar departemen memiliki cahaya yang

lebih dari cukup untuk penerangan dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti [6] keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan tercukupinya penerangan lampu sudah cukup baik guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi ( r ) dan Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Analisis determinasi di gunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi dapat di lihat pada output model Summary dari hasil analisis regresi linear bergankda.

**Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi ( r ) dan Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Variabel	r Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	r Tabel	Kesimpulan
Motivasi	0,42	Korelasi sedang	17,6	0,196	Nyata
Lingkungan Kerja	0,47	Korelasi sedang	22,7	0,196	Nyata
Kinerja	0,597	Korelasi kuat	35,7	0,196	Nyata

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antar masing – masing variabel secara parsial maupun secara bersama – sama, dari hasil analisis di temukan nilai koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,42 artinya terdapat hubungan yang nyata dan sedang antara variabel motivasi secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 17,6% memberi arti kemampuan variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 17,6% atau pengaruh motivasi dan kinerja karyawan sebesar 17,6%.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karna di pengaruhi oleh beberapa dorongan kebutuhan, seperti dorongan untuk mengungguli, berinovasi, semangat kerja yang tinggi untuk mencapai prestasi yang maksimal sesuai dengan teori McClelland dalam Mangkunegara [4]. Di Chili's para karyawan termotivasi untuk berprestasi karna selalu ada penghargaan untuk prestasi dan kedisiplinannya, seperti bonus berupa uang, pelatihan – pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan mereka secara gratis.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antar masing – masing variabel secara parsial maupun secara bersama – sama, dari hasil analisis di

termukan nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,47 artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel motivasi secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 22,7% memberi arti kemampuan variabel lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 22,7% atau pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 22,7%.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kemungkinan terjadi karena hubungan yang baik dengan sesama karyawan, jauhnya tingkat kebisingan, suasana yang nyaman di ruangan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sesuai dengan teori Nitisemito dalam Sedarmayanti [6].

Berdasarkan informasi secara serentak (simultan) di ketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kedua variabel secara bersama – sama adalah 0,597 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori kuat antara variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Chili's Grill & Bar Jakarta. Kemampuan

kedua variabel untuk menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan adalah 35,7%. Hal ini memberi arti bahwa persentasi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,7% variasi variabel terikat, sedangkan sisanya 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model peneiltian ini antara lain kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan berbagai faktor lainnya.

Adanya hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama – sama pada kinerja karyawan Chili's Grill & Bar Jakarta di duga terjadi karna beberapa faktor seperti terpenuhinya beberapa kebutuhan pegawai di antaranya kebutuhan berprestasi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuannya, hal ini sesuai dengan teori McClelland dalam Mangkunegara [4].

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kategori sedang sebesar 17,6%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan kategorisedang sebesar 22,7%.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kategori kuat sebesar 35,7%.

### **Saran**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan di mulai dari karyawan yaitu dengan menanamkan rasa kepercayaan serta memberikan kebebasan mengemukakan pendapat terhadap para karyawan, yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan di ikut sertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, yang tentunya akan memiliki dampak baik terhadap Chili's Grill & Bar Jakarta. Hal pemenuhan kesejahteraan karyawan juga perlu di perhatikan, manajemen dapat memberikan insentif jika karyawan dapat melakukan *upselling product* kepada tamu.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan agar kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan, di harapkan kepada pimpinan Chili's Grill & Bar Jakarta terus melakukan peningkatan kelayakan dan kenyamanan serta kebersihan lingkungan kerja karyawan dan perlu memperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, di sarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti gaya kepemimpinan, karakteristik kerja dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

### **Daftar Pustaka**

- [1.] Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.

- [2.] Handoko, 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- [3.] Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta . PT. Raja Grafindo Persada.
- [4.] Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- [5.] Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja* . Jakarta PT.RajaGrafindo Persada.
- [6.] Sedarmayanti . 2013. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* .Bandung : Mizan.
- [7.] Pareira, Elisabeth Demetria. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Yogyakarta. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional : Yogyakarta.
- [8.] Asriyanto, Nur Abib. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kalika Intergraha di Semarang. Skripsi Universitas Negeri Semarang : Semarang.
- [9.] Wijaya, Iradat Hanna Lewi. 2014. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat pertanian di Surabaya. Thesis, Widya Mandala Catholic University : Surabaya.