

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Klinik Kuningan Eye Center (KEC), Kabupaten Kuningan, Jawa Barat

Wienanda Rizka Sukma Jelita¹, Purwadhi², Rian Andriani³
ARS University
E-mail: wee.wienanda@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Kuningan Eye Center (KEC), Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Populasi penelitian ini berjumlah 73 orang dan sampel yang digunakan adalah dari total populasi karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif cross sectional. Sampel diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian diketahui skor F tabel dengan df 2; 70 adalah 3,13 sedangkan nilai F hitung sebesar 81,059 > F tabel dengan sig 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The success of a company is greatly influenced by the performance of its employees, because with good performance it will certainly bring good results as well. One of the things that must be the main concern of the company is about how to maintain and manage employee motivation at work and the work environment so that they always focus on company goals. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at Kuningan Eye Center (KEC) Clinic, Kuningan Regency, West Java. The population of this study amounted to 73 people and the sample used was from the total employee population. This type of research is cross sectional quantitative research. The samples were obtained using a questionnaire. The statistical instrument used is multiple linear regression analysis using validity and reliability tests. Based on the test results, it is known that the F table score with df 2; 70 is 3.13 while the calculated F score is 81.059 > F table with a sig of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that there is an impact of work motivation and work environment on employee performance at Kuningan Eye Center (KEC) Clinic, Kuningan Regency, West Java.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tulang punggung kehidupan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Purwadhi , 2019), pengaruh SDM terhadap suatu perusahaan semakin besar sehingga menjadi elemen kunci dalam dinamika bisnis modern. (Hasibuan , 2004). menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Di era globalisasi ini, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan persaingan yang semakin ketat. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan harus memiliki aset utama yang unggul yaitu sumber daya manusia. (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo , 2021). menekankan bahwa sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi, kemampuan yang baik, pengalaman yang cukup, dan prestasi yang mengesankan untuk mencapai kinerja yang optimal. Suatu organisasi sebagai suatu sistem mempengaruhi unsur-unsur yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kemampuan atau kinerja sumber daya manusianya. Dalam konteks ini kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitas, tetapi juga kualitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, ketidakhadiran, dan keselamatan dalam menjalankan tugas kerja (As'ad, 1999).

Motivasi kerja menjadi kunci penting agar karyawan tetap fokus pada tujuan perusahaan. (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang memicu intensitas, arah, dan upaya terus menerus seseorang menuju pencapaian puncak. (Hasibuan , 2004) menambahkan bahwa motivasi kerja sangatlah penting, karena dengan motivasi tersebut diharapkan pegawai akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja tepat waktu dan sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja

yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, semangat dan produktivitas karyawan (Josephine, 2017).

Dalam konteks ini, lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis menurut (Sedarmayati, 2007), yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik menyangkut aspek-aspek seperti peralatan, suhu, pencahayaan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non fisik menyangkut hubungan antar rekan kerja, atasan, dan aspek psikologis lainnya. Melalui analisis penilaian kinerja karyawan di Klinik Mata Center Kuningan (KEC) terungkap bahwa masih terdapat kendala terutama terkait kedisiplinan, pemahaman aturan dan pemahaman SOP perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam konteks Klinik Kuningan Eye Center (KEC), Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional yang dilakukan satu kali pada waktu tertentu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KEC. Lokasi penelitian adalah Klinik Kuningan Eye Center (KEC) yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.150, Kuningan, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KEC yang berjumlah 73 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mengecek fasilitas dan pelayanan di KEC. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan atau dokumentasi perusahaan. Pengumpulan data juga melibatkan teknik wawancara dengan pihak-pihak yang mempunyai otoritas mengenai kinerja pegawai di KEC. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Instrumen penelitian berupa angket yang mengukur ketiga variabel tersebut. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji untuk menjamin keakuratan dan konsistensi data yang diperoleh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik

analisis bivariat, dengan uji regresi linier berganda. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi (R²). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan bersama-sama. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Klinik Kuningan Eye Center (KEC), sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kinerja di lokasi tersebut.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Dimana terdapat tiga jenis pengujian yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi, berikut hasil pengujiannya.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (uji t)

Koefisien ^a						
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	tanda tangan.	
	B	Std. Kesalahan	Beta			
(Konstan)	29.352	1.639		17.904	,000	
1	Motivasi Kerja	,198	,027	,246	3.671	,000
	Lingkungan Kerja	,431	,034	,850	12.683	,000

A. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui nilai t hitung motivasi kerja sebesar 3,671 dengan sig 0,000 < 0,05; lingkungan kerja sebesar 12,683 dengan sig 0,000 < 0,05. Jadi dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat dan terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara kerja. lingkungan terhadap kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC), Kabupaten. Kuningan, Jawa Barat.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	df	Berarti Persegi	F	tanda tangan.
1	Regresi	211.270	2	105.635	81.059	.000b -
	Sisa	91.223	70	1.303		
	Total	302.493	72			

a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

b. Prediktor: (Konstan), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui skor F tabel dengan df 2; 70 adalah 3,13 sedangkan nilai F hitung 81,059 > F tabel dengan sig 0,000 < 0,05. Jadi dapat diartikan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ringkasan Model ^b					
Model	R	R persegi	R yang Disesuaikan	Persegi	Std. Kesalahan Estimasi
1	,624	sebuah ,724	,735		1,2354

A. Prediktor: (Konstan), Lingkungan Kerja

B. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai R square sebesar 0,724 atau dapat diartikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 72,4 %.

Tabel 4 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ringkasan Model^b					
Model	R	R persegi	R Persegi yang Disesuaikan	Std. Estimasi	Kesalahan
1	,451 ^{sebuah}	,436	,563	0,9923	
A. Prediktor : (Konstan), Motivasi Kerja					
B. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai R square sebesar 0,436 atau dapat diartikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 43,6%.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ringkasan Model^b					
Model	R	R persegi	R Persegi yang Disesuaikan	Std. Estimasi	Kesalahan
1	,836 ^{sebuah}	,698	,690	1,14157	
A. Prediktor: (Konstan), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja					
B. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai R square sebesar 0,698 atau dapat diartikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 69,8%; sedangkan sisanya (30,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji regresi pada tabel 4.3 dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh angka t hitung untuk variabel X1 sebesar 3,671. Jadi dapat diartikan sebesar 3,671, karena nilai t hitung > t tabel ($3,671 > 1,997$) maka H1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk melakukan pengujian berdasarkan uji signifikansi dapat dilihat dari signifikansi keluaran sebesar 0,000, karena angka tingkat signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dari uji koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,436 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%. Berdasarkan hipotesis yang dilakukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan teori Mangkunegara (2004) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mempunyai pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan sehingga mempengaruhi upaya peningkatan kinerja. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian hipotesis yang kedua dilakukan uji Parsial (uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 21 yaitu untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada tabel 4.3 dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh angka t hitung Selain itu untuk melakukan pengujian berdasarkan pengujian signifikansi dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, karena angka

tingkat signifikansinya jauh lebih besar. dari $<0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dari uji koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,724 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%. Berdasarkan hipotesis yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam upayanya menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang menjadi ciri hipotesis yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari uji Anova atau uji F dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh F hitung sebesar 81,059 dengan probabilitas p-value sebesar 0,000, karena nilai F hitung $>$ F tabel ($81,059 > 3,13$) sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,698 menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,8%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik. Untuk mencapai aktivitas kerja yang berjalan dengan baik maka perusahaan harus mempunyai pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan secara maksimal. Kinerja pada

dasarnya merupakan wujud kerja yang dilakukan oleh pegawai, dan dijadikan sebagai dasar penilaian terhadap kinerja pegawai dan individu. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan individu dan mendapatkan penilaian yang baik oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil suatu proses yang kompleks baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang turut mempengaruhi perusahaan. Selain itu, tingkat kinerja pegawai juga bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai tidak baik maka kinerja organisasi juga tidak baik. Kinerja merupakan penilaian seberapa baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya selama waktu tertentu, tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Kinerja adalah suatu catatan hasil yang diperoleh melalui fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu (Tsauri , 2013).

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Klinik Kuningan Eye Center (KEC) sebesar 43,6%; Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Kuningan Eye Center (KEC) sebesar 72,4%; Artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Kuningan Eye Center (KEC) sebesar 69,8%; Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Klinik Kuningan Eye Center (KEC) Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* , II (2), 1–11.
- Jermy Eka Putra Mase, D., & Mei Nur Widigdo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* , 2 (4), 447–456. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.451>
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Korporasi Plastik (Tricopla). *Jurnal AGORA* , 5 (3), 1–8.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* , 2 (1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* , 9 (1), 178–190. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2849/4.pdf?sequence=1>
- As'ad, M. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Purwadhi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia pasca revolusi industri 4.0* . bandung : muhajid pers.
- Robbins, S. (2006). perilaku organisasi, prentice Hall, edisi pangeran sabardini, "peningkatan kinerja melalui perilaku kerja berdasarkan kecerdasan emosional" telaah Bisnis.
- Satrianegara, M.f. (2013). *pengembangan sumber daya manusia*. makassar : UIN Alauddin .
- Sedarmayati. (2007). *manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. bandung : PT Refka Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana prenda Mediagroup.
- Wibowo. (2014). *manajemen kerja*. jakarta : rajawali.